



عنوان :

تحلیل نتایج پرسشنامه سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی

واحد متولی:

معاونت منابع انسانی

دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

نگارندگان:

فروغ قمشی مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری

احمد نظری کارشناس سیستم‌های مدیریت و تحول اداری

زهرا راکی کارشناس دفتر توسعه

مکان: شرکت توزیع نیروی برق خوزستان

زمان: از فروردین ۱۴۰۱ تا اسفند ۱۴۰۱

جامعه آماری:

جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ستادی شرکت توزیع برق خوزستان که تعداد ۱۲۷ نفر می باشند.

نمونه آماری:

نمونه آماری این تحقیق شامل تعداد ۹۵ نفر از کارکنان شرکت توزیع برق خوزستان است که با روش نمونه گیری طبقه‌ای انتخاب شده است. حجم نمونه بر اساس جدول نمونه گیری مورگان استفاده شده است.

روش جمع آوری اطلاعات:

در این تحقیق برای جمع آوری داده های تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. با استفاده از داده های حاصل از پرسشنامه های مذکور فرضیه های تحقیق نیز مورد مقیاس، سنجش و آزمون قرار گرفتند. همچنین برای پاسخ به پرسش های پرسشنامه ها از طیف امتیازی لیکرت استفاده شده است.

پایایی پرسشنامه:

پایایی یا قابلیت اعتماد یکی از ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) است. مفهوم یاد شده با این موضوع سر و کار دارد که پرسشنامه در شرایط یکسان تا چه حد نتایج یکسانی به دست می دهد به این مفهوم که اگر تحقیق مشابهی در زمان دیگری انجام شود به نتایج مشابهی بیانجامد. در این پژوهش برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد از آلفای کرونباخ استفاده شده است. هر قدر آلفای کرونباخ به ۱ نزدیکتر باشد. همبستگی درونی بین سوالات پرسشنامه بیشتر و در نتیجه پرسش ها همگن تر خواهند بود. کرونباخ ضریب پایایی بالای ۷۰٪ را متوسط و قابل قبول پیشنهاد داده است. در این صورت پایین بودن مقدار آلفا، باید بررسی شود که با حذف کدام پرسش ها مقدار آن را میتوان افزایش داد. روش آلفای کرونباخ یکی از متداول ترین روشهای اندازه گیری اعتمادپذیری و یا پایایی پرسشنامه هاست. این ضریب برای سنجش میزان تک بعدی بودن نگرشها، عقاید و ... بکار می رود. در واقع می خواهیم ببینیم تا چه حد برداشت پاسخگویان از سوالات یکسان بوده است. اساس این ضریب بر پایه مقیاس ها است. مقیاس ها عبارتند از دسته ای از اعداد که بر روی یک پیوستار به افراد، اشیا یا رفتارها در جهت به کمیت کشاندن کیفیت ها اختصاص داده می شود. با استفاده از تعریف آلفای کرونباخ میتوان نتیجه گرفت که هر قدر همبستگی مثبت بین سوالات بیشتر شود، میزان آلفای کرونباخ بیشتر خواهد شد و بالعکس همچنین هر قدر واریانس میانگین سوالات بیشتر شود آلفای کرونباخ کاهش پیدا خواهد کرد و افزایش تعداد سوالات تاثیر مثبت و یا منفی بسته به نوع همبستگی بین سوالات بر میزان آلفای کرونباخ خواهد گذاشت و نهایتا افزایش حجم نمونه باعث کاهش واریانس میانگین سوالات و در نتیجه باعث افزایش آلفای کرونباخ خواهد شد. اعتبار کمتر از ۰/۶۰ معمولا ضعیف تلقی می شود، دامنه ۰/۷۰ قابل قبول و بیش از ۰/۸۰ خوب تلقی میشود. البته هر چه نزدیک تر شدن ضریب اعتبار به عدد یک بهتر است. تعداد ۹۵ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد که آلفای کرونباخ آن ۰/۹۶ بود که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده است.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.960	64

مقدار آلفای کرانباخ برای مولفه های تحقیق در جدول زیر آمده است.

ردیف	بعد	مؤلفه	سوالات مربوطه	مقدار آلفای کرانباخ
۱	زیستی	روحیه تفکر حفظ بیت المال	۱-۳	0.757
۲		روحیه خدمت گذاری به مردم	۴-۶	0.767
۳		رعایت کرامت انسانی	۷-۹	0.743
۴		رعایت اخلاق اداری	۱۰-۱۲	0.713
۵		روحیه تعلق سازمانی	۱۳-۱۵	0.755
۶		قانون گرایی	۱۶-۲۰	0.784
۷		نتیجه گرایی	۲۱-۲۳	0.722
۸		توجه به حقوق مردم و منافع عمومی	۲۴-۲۷	0.780
۹		پاسخگویی	۲۸-۳۱	0.732
۱۰		اجتناب از برخورد سلیقه ای و فردی	۳۲-۳۴	0.768
۱۱	انحصاری	برنامه محوری	۳۵-۳۸	0.763
۱۲		مشارکت فردی و سازمانی	۳۹-۴۱	0.745
۱۳		فرهنگ دیجیتال	۴۲-۴۴	0.728
۱۴		صیانت از منابع و محیط زیست	۴۵-۴۷	0.740
۱۵		نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات	۴۸-۴۹	0.760
۱۶		شوق یادگیری	۵۰-۵۲	0.766
۱۷		شایسته سالاری	۵۳-۵۵	0.699
۱۸		تعامل با مردم و ذینفعان	۵۶-۵۸	0.785
۱۹		چابکی در ارائه خدمات	۵۹-۶۱	0.786
۲۰		پیشسازی در مصرف بهینه آب و برق	۶۲-۶۴	0.712

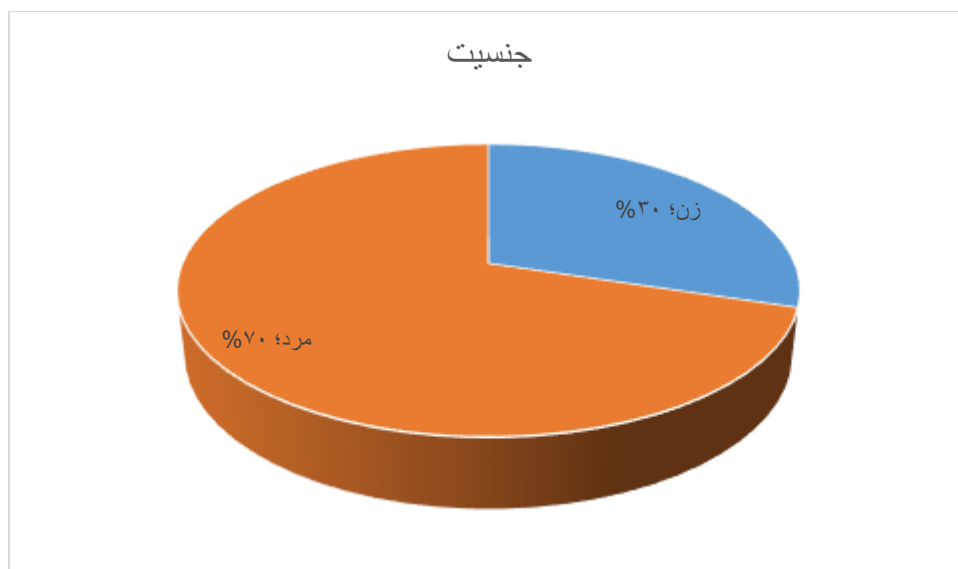
آمار توصیفی:

در این بخش از تحقیق به تحلیل اطلاعات مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی از جمله اطلاعات مربوط به جامعه آماری بر حسب جنسیت، تأهل، سن و سطح تحصیلات و سابقه می پردازیم.

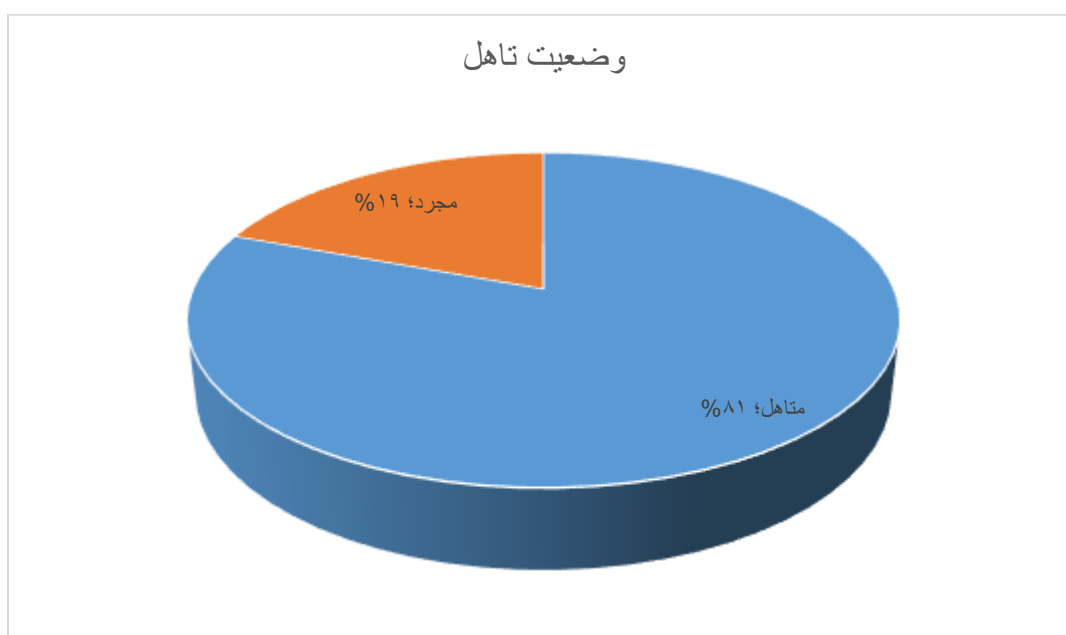
مشخصات فردی پاسخگویان تحقیق:

- جنسیت:

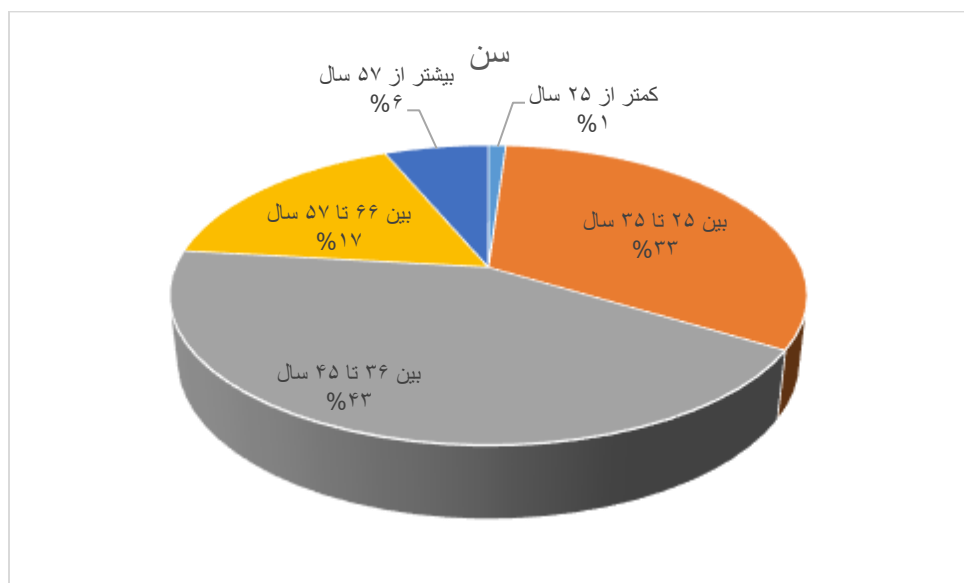
جنسیت	تعداد	درصد
زن	28	30
مرد	67	70
جمع	95	100



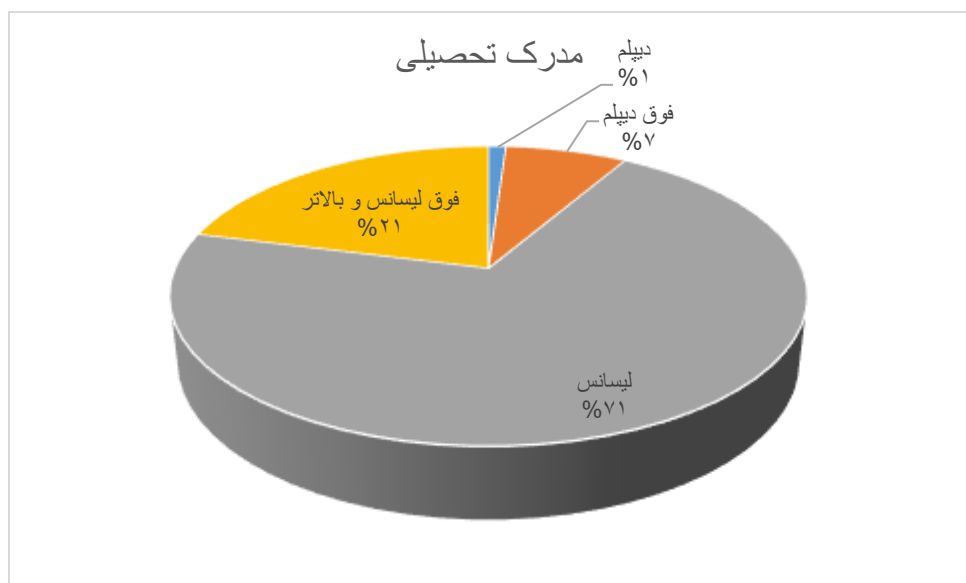
وضعیت تاهل	تعداد	درصد
متاهل	77	۸۱
مجرد	18	۱۹
جمع	95	۱۰۰



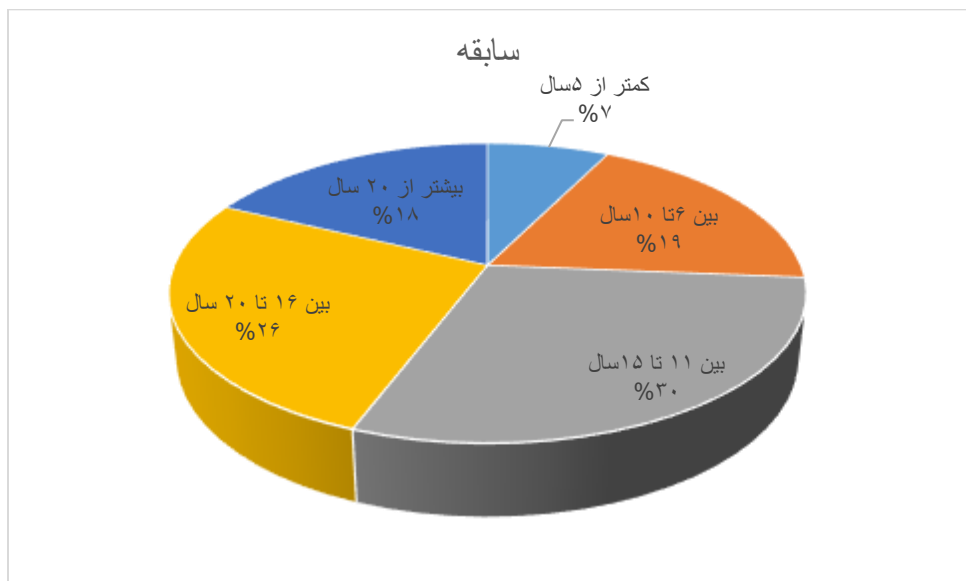
سن	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کمتر از 25 سال	1	1.1	1.1
بین 25 تا 35 سال	31	32.6	33.7
بین 36 تا 45 سال	41	43.2	75.9
بین 46 تا 57 سال	16	16.8	94.7
بیشتر از 57 سال	6	6.4	100.0
جمع	95	100	



تحصیلات	تعداد	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	1	1.1	1.1
فوق دیپلم	7	7.4	8.5
لیسانس	67	72.0	79.5
فوق لیسانس و بالاتر	20	20.5	100.0
جمع	95	100.0	



سابقه	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کمتر از 5 سال	7	7.4	۷,۴
بین 6 تا 10 سال	18	18.9	۲۶,۳
بین 11 تا 15 سال	28	29.5	۵۵,۸
بین 16 تا 20 سال	25	26.3	۸۲,۱
بیشتر از 20 سال	17	17.9	۱۰۰
جمع	95	96.8	



میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی:

مقدار میانگین مؤلفه‌های پرسشنامه سنجش وضعیت فرهنگ سازمانی			
میانگین	سوالات مربوطه	مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی	بعد
3.57	۱-۳	روحیه تفکر حفظ بیت‌المال	عمومی
2.54	۴-۶	روحیه خدمت‌گزاری به مردم	
3.62	۷-۹	رعایت کرامت انسانی	
2.45	۱۰-۱۲	رعایت اخلاق اداری	
3.58	۱۳-۱۵	روحیه تعلق سازمانی	
3.47	۱۶-۲۰	قانون‌گرایی	
3.56	۲۱-۲۳	نتیجه‌گرایی	
3.63	۲۴-۲۷	توجه به حقوق مردم و منافع عمومی	
3.59	۲۸-۳۱	پاسخگویی	
3.62	۳۲-۳۴	اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی	
3.60	۳۵-۳۸	برنامه محوری	اختصاصی
3.60	۳۹-۴۱	مشارکت فردی و سازمانی	
3.48	۴۲-۴۴	فرهنگ دیجیتال	
3.58	۴۵-۴۷	صیانت از منابع و محیط زیست	
3.72	۴۸-۴۹	نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات	
3.61	۵۰-۵۲	شوق یادگیری	
2.96	۵۳-۵۵	شایسته سالاری	
3.40	۵۶-۵۸	تعامل با مردم و ذینفعان	
3.60	۵۹-۶۱	چابکی در ارائه خدمات	
3.30	۶۲-۶۴	پشتتازی در مصرف بهینه آب و برق	

تعریف پروژه‌های بهبود برای مؤلفه‌های با میانگین کمتر از عدد ۳

مؤلفه روحیه خدمت‌گزاری به مردم

۱- عنوان پروژه: تقدیر و تشکر و تنبیه		تاریخ شروع: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱
تاریخ پایان: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹		تاریخ شروع: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱
۲- اهداف پروژه: یکی از محورهای اساسی اهمیت و ضرورت خدمت به مردم نوع تعامل میان کارکنان و ارباب رجوع است. خدمت‌رسانی کارکنان به مشترکین، و در مقابل، حمایت‌های مشترک از سیاست‌های شرکت تبلور حقیقی این تعامل است.		
۳- دلایل توجیهی انجام پروژه: نهضت خدمت‌رسانی در همه ساحت‌های مختلف اسلام از جمله اخلاق اسلامی، مورد تأکید فراوان قرار گرفته است و موضوع خدمت‌رسانی به صورت نهادینه شده مطرح می‌گردد. برقراری عدالت و خدمت به مردم، و واگذاری و پذیرش مسئولیت‌ها نیز در همین راستاست. از این رو، هر چه مسئولیت، مهم‌تر و بالاتر باشد، وظیفه خدمت‌رسانی نیز سنگین‌تر می‌شود. مسأله‌ای که در ایجاد زمینه و روحیه خدمت‌گزاری موثر است، تشویق و تنبیه بجا و بموقع است. شرکت توزیع نباید خدمت و غیر خدمت کارکنان خود را یکسان ببیند و با نیک و بد، برخورد مساوی داشته باشد زیرا این گونه برخورد، زمینه خدمت‌گزاری را در مردم از بین می‌برد.		
۴- مدیر پروژه: مدیر دفتر امور کارکنان و رفاه		
۵- اعضای پروژه: پرسنل امور کارکنان و رفاه		
۶- برنامه زمان‌بندی: از فروردین ۱۴۰۱ لغایت اسفند ۱۴۰۱		
توضیحات	تاریخ پایان	تاریخ شروع
انتخاب کارمند و کارگر نمونه و تقدیر از آنها	۱۴۰۱/۱۲/۲۹	۱۴۰۱/۰۱/۰۱
۷- منابع مورد نیاز و توضیحات تکمیلی:		
 مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری		

مؤلفه رعایت اخلاق اداری

۱- عنوان پروژه: برگزاری دوره‌های آموزشی		تاریخ شروع: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱		
		تاریخ پایان: ۱۴۰۱/۱۲/۲۹		
۲- اهداف پروژه: هدف اصلی از نهادینه نمودن اخلاق آن است که چه ارزشهایی را باید اشاعه نمود. اخلاق کارکنان اگر هدایت شود، میتواند فرصتهای مهمی را برای تحقق سلامت اداری هر سازمانی و شرکتی فراهم نماید.				
۳- دلایل توجیهی انجام پروژه: رعایت اصول و هنجارهای اخلاقی توسط کارکنان عامل بسیار مهمی برای تحقق دموکراسی و ایجاد اعتماد عمومی در یک جامعه بوده و موجب مشروعیت بخشیدن به اقدامات و تصمیمهای خط مشی گذاران و کارگزاران میگردد. همچنین اخلاق نقش بسیار بارزی جهت بهبود عملکرد شرکت، افزایش رضایت شغلی کارکنان، کاهش جابجایی نیروی کار و بهبود جو سازمانی می‌گردد.				
۴- مدیر پروژه: مدیر دفتر آموزش				
۵- اعضای پروژه: پرسنل دفتر آموزش				
۶- برنامه زمان‌بندی: از فروردین ۱۴۰۱ لغایت اسفند ۱۴۰۱				
توضیحات	تاریخ پایان	تاریخ شروع	شاخص سنجش	شرح اقدام
	۱۴۰۱/۱۲/۲۹	۱۴۰۱/۰۱/۰۱		برگزاری دوره‌های آموزشی مبتنی بر اخلاق اداری
۷- منابع مورد نیاز و توضیحات تکمیلی:				
 مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری				

مؤلفه شایسته سالاری

تاریخ شروع: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱ تاریخ پایان: ۱۴۰۱/۱۲/۲۹	۱- عنوان پروژه: تعریف و تدقیق معیارهای شایستگی سازمانی و اطلاع رسانی آن به کارکنان																
۲- اهداف پروژه: اموری چون تعیین معیار گزینش داوطلبان استخدام در سازمان، تعیین اهداف آموزش کارکنان، و تعیین معیار انتخاب شایسته ترین افراد جهت عهده دار شدن مسئولیتها و مدیریتها، ایجاب می کند که ویژگیهای فرد شایسته از دیدگاه سازمان تعریف و شناخته شود. این ویژگیها بخشی به دانش و تواناییهای تخصصی فرد باز می گردد و برخی دیگر به ویژگیها و خصایل انسانی او.																	
۳- دلایل توجیهی انجام پروژه: تضمین می کند که کارمندان تخصص و مهارت کافی برای شغل را داشته باشند. فرایند استخدام را ساده تر می کند و باعث می شود که کارمندان جدید با معیارهای بهتری انتخاب گردد. کمک می کند عملکرد کارمندان به خوبی ارزیابی شود. شکافهای موجود در مهارتها و شایستگیهای افراد را نشان می دهد. توسعه حرفه ای و آموزش شخصی سازی شده ارائه می دهد. کمک می کند برنامه مناسبی برای جایگزینی افراد آماده شود. فرایندهای مدیریت تغییر را موثرتر پیش می برد.																	
۴- مدیر پروژه: دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری																	
۵- اعضای پروژه: پرسنل معاونت منابع انسانی																	
۶- برنامه زمان بندی: از فروردین ۱۴۰۱ لغایت اسفند ۱۴۰۱																	
توضیحات	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">شرح اقدام</th> <th style="width: 25%;">شاخص سنجش</th> <th style="width: 25%;">تاریخ شروع</th> <th style="width: 25%;">تاریخ پایان</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>تعریف دستورالعمل معیارهای شایستگی سازمانی</td> <td></td> <td>۱۴۰۱/۰۱/۰۱</td> <td>۱۴۰۱/۱۲/۲۹</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	شرح اقدام	شاخص سنجش	تاریخ شروع	تاریخ پایان	تعریف دستورالعمل معیارهای شایستگی سازمانی		۱۴۰۱/۰۱/۰۱	۱۴۰۱/۱۲/۲۹								
شرح اقدام	شاخص سنجش	تاریخ شروع	تاریخ پایان														
تعریف دستورالعمل معیارهای شایستگی سازمانی		۱۴۰۱/۰۱/۰۱	۱۴۰۱/۱۲/۲۹														
۷- منابع مورد نیاز و توضیحات تکمیلی:																	
 مدیر دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری																	

بررسی وضعیت نمونه آماری (میانگین، میانه، مد، انحراف استاندارد، واریانس، چولگی، کشیدگی، کمترین، بیشترین مقدار و دامنه تغییرات)

شاخص	روحیه تفکر حفظ بیت المال	روحیه خدمت گزاری به مردم	رعایت کرامت انسانی	رعایت اخلاق اداری	روحیه تعلق سازمانی
میانگین	3.57	2.54	3.62	2.45	3.58
میانه	3.67	2.33	4.00	2.33	3.67
مد	3.67	2.33	4.00	2.33	4.00
انحراف معیار استاندارد	0.83	0.73	0.91	0.68	0.67
واریانس	0.69	0.53	0.82	0.46	0.45
چولگی	-0.31	0.45	-1.05	0.66	-1.09
کشیدگی	-0.07	-0.23	0.95	-0.02	1.76
دامنه تغییرات	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
حداقل	1.00	1.33	1.00	1.33	1.00
حداکثر	5.00	4.33	5.00	4.33	5.00

شاخص	قانون گرایی	نتیجه گرایی	توجه به حقوق مردم و منافع عمومی	پاسخگویی	اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی
میانگین	3.47	3.56	3.63	3.59	3.62
میانه	3.60	3.67	3.75	3.75	3.67
مد	3.40	3.67	3.50	4.00	3.33
انحراف معیار استاندارد	0.60	0.93	0.61	0.67	0.81
واریانس	0.36	0.86	0.37	0.45	0.65
چولگی	-0.77	-0.73	-0.74	-0.85	-0.86
کشیدگی	0.71	-0.11	1.02	0.22	1.39
دامنه تغییرات	2.80	4.00	3.25	3.25	4.00
حداقل	1.80	1.00	1.50	1.50	1.00
حداکثر	4.60	5.00	4.75	4.75	5.00

شاخص	برنامه محوری	مشارکت فردی و سازمانی	فرهنگ دیجیتال	صیانت از منابع و محیط زیست	نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات
میانگین	3.60	3.60	3.48	3.58	3.72
میانه	3.50	3.67	3.67	3.67	4.00
مد	3.50	3.67	4.00	4.00	3.50
انحراف معیار استاندارد	0.67	0.77	0.82	0.84	0.80
واریانس	0.45	0.60	0.68	0.70	0.64
چولگی	-0.52	-1.03	-0.61	-1.08	-0.90
کشیدگی	0.26	1.09	-0.69	1.29	1.09
دامنه تغییرات	3.25	4.00	3.00	4.00	4.00
حداقل	1.50	1.00	1.67	1.00	1.00
حداکثر	4.75	5.00	4.67	5.00	5.00

شاخص	شوق یادگیری	شایسته سالاری	تعامل با مردم و ذینفعان	چابکی در ارائه خدمات	پیشتازی در مصرف بهینه آب و برق
میانگین	3.61	2.96	3.40	3.60	3.30
میانه	3.67	3.00	3.33	3.67	3.33
مد	4.00	2.00	4.00	4.33	3.33
انحراف معیار استاندارد	0.85	0.84	0.64	0.72	0.85
واریانس	0.72	0.71	0.42	0.51	0.72
چولگی	-0.36	0.66	-0.48	-0.95	-0.51
کشیدگی	-0.55	-0.21	-0.31	1.15	0.02
دامنه تغییرات	3.33	3.33	3.00	4.00	4.00
حداقل	1.67	1.67	1.67	1.00	1.00
حداکثر	5.00	5.00	4.67	5.00	5.00

گزارش نرمال بودن توزیع داده‌ها با روشهای آماری موجود با نرم افزار SPSS :

آزمون نرمال بودن داده‌ها روشی برای تشخیص آن است که مشخص شود توزیع داده‌های گردآوری شده از توزیع طبیعی یا نرمال برخوردار است. بهترین روش برای داده‌های طیف لیکرت و پرسشنامه بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها است. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچکتر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی یا **kurtosis** نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین تر بودن قله از توزیع نرمال است. شاخص‌های ذکر شده در جدول شاخص‌های توصیفی در بخش قبل آمده است.

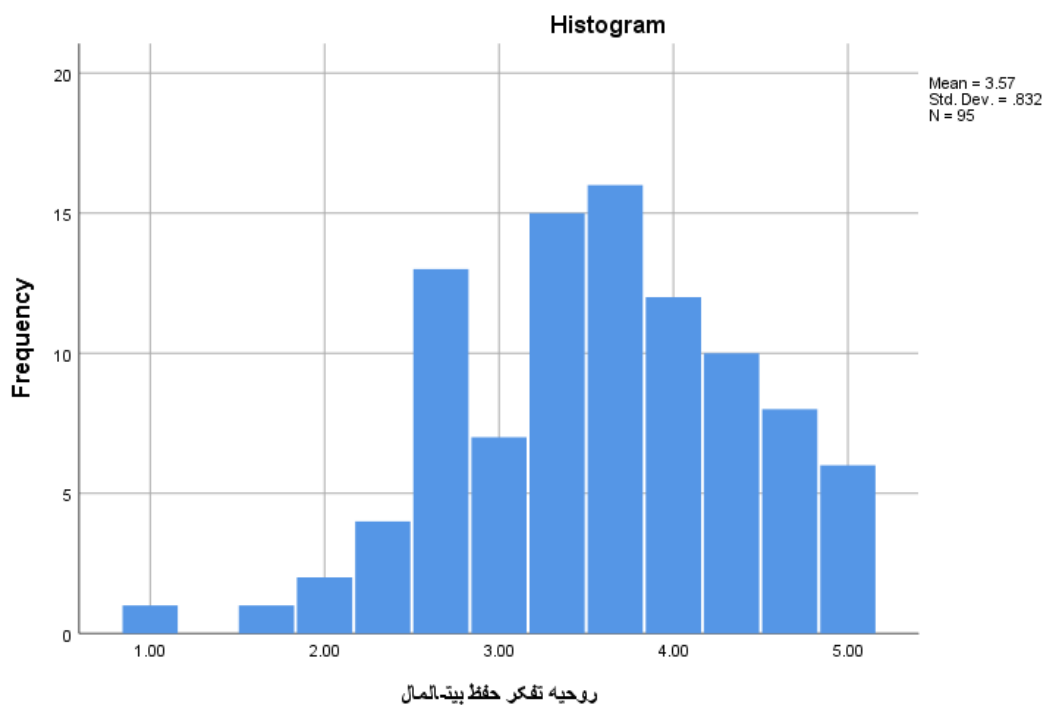
جهت بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک در سطح معناداری ۹۵٪ استفاده شد که نتایج آن در قالب جدول زیر برای هر مولفه در ادامه ارائه شده است. سپس نمودار هیستوگرام و نمودار مقایسه داده‌های مشاهده شده با مقادیر متناظر نرمال و اختلاف مقادیر مشاهده شده و مقادیر نرمال برای هر مولفه در ادامه آمده است.

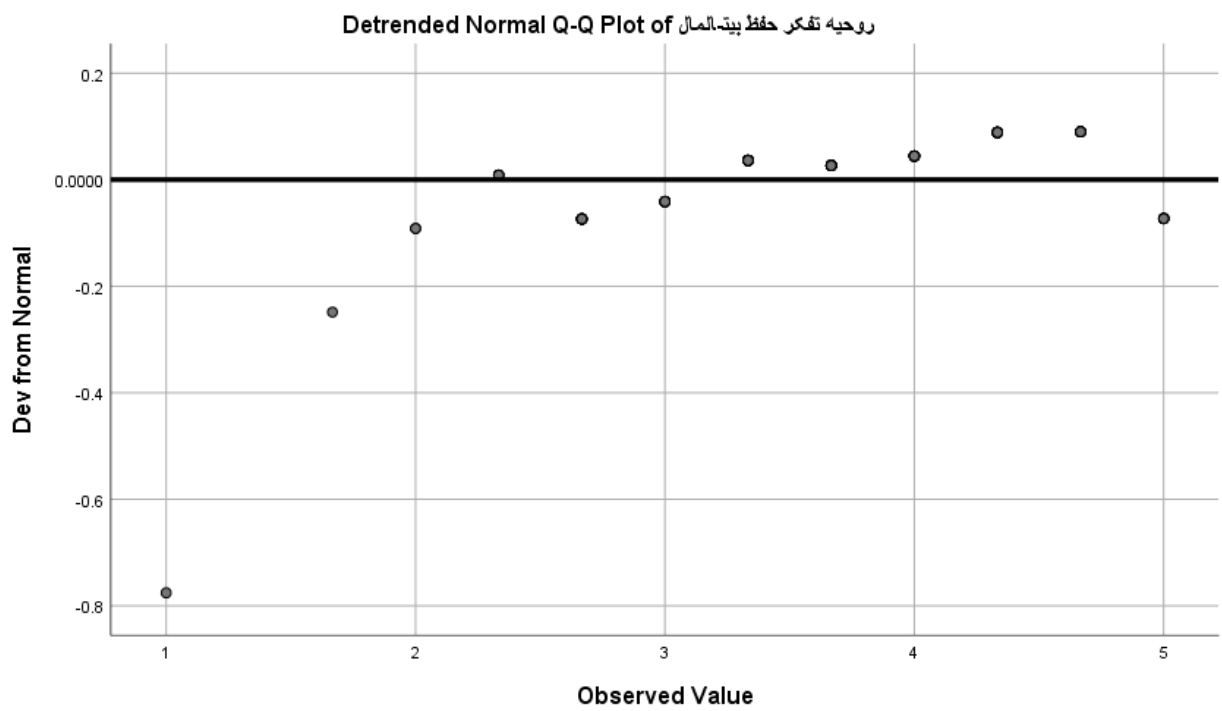
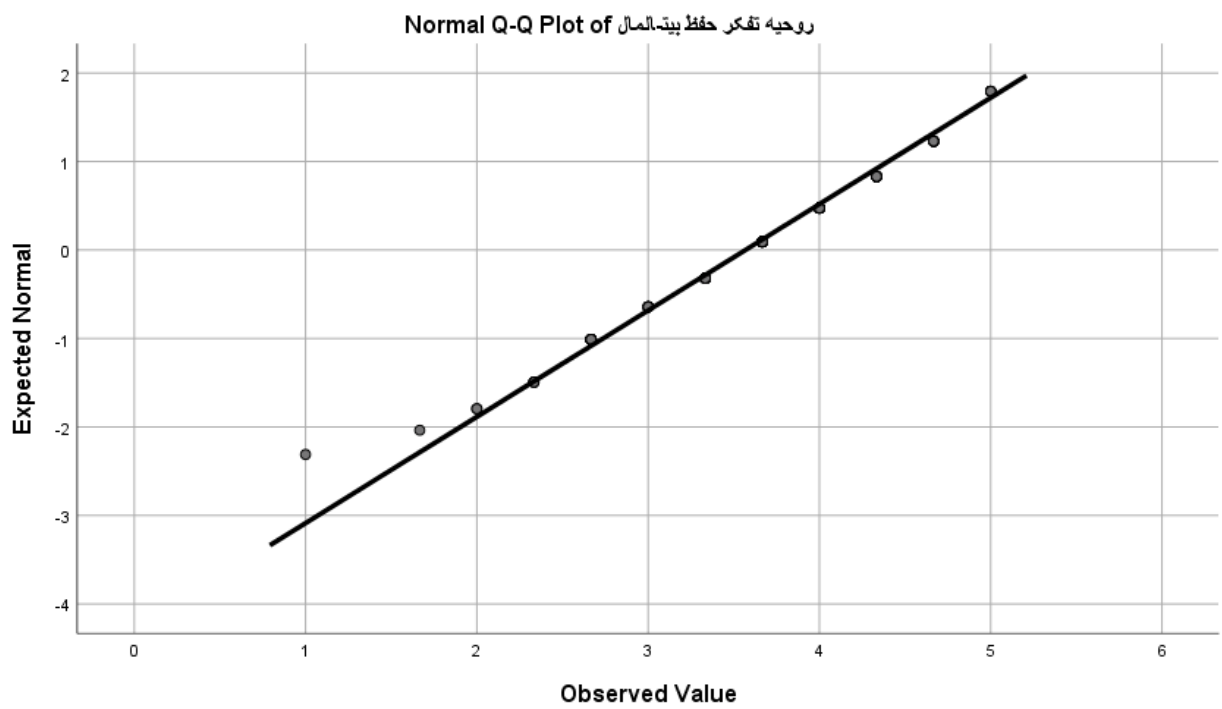
آزمون نرمال بودن داده‌های تحقیق

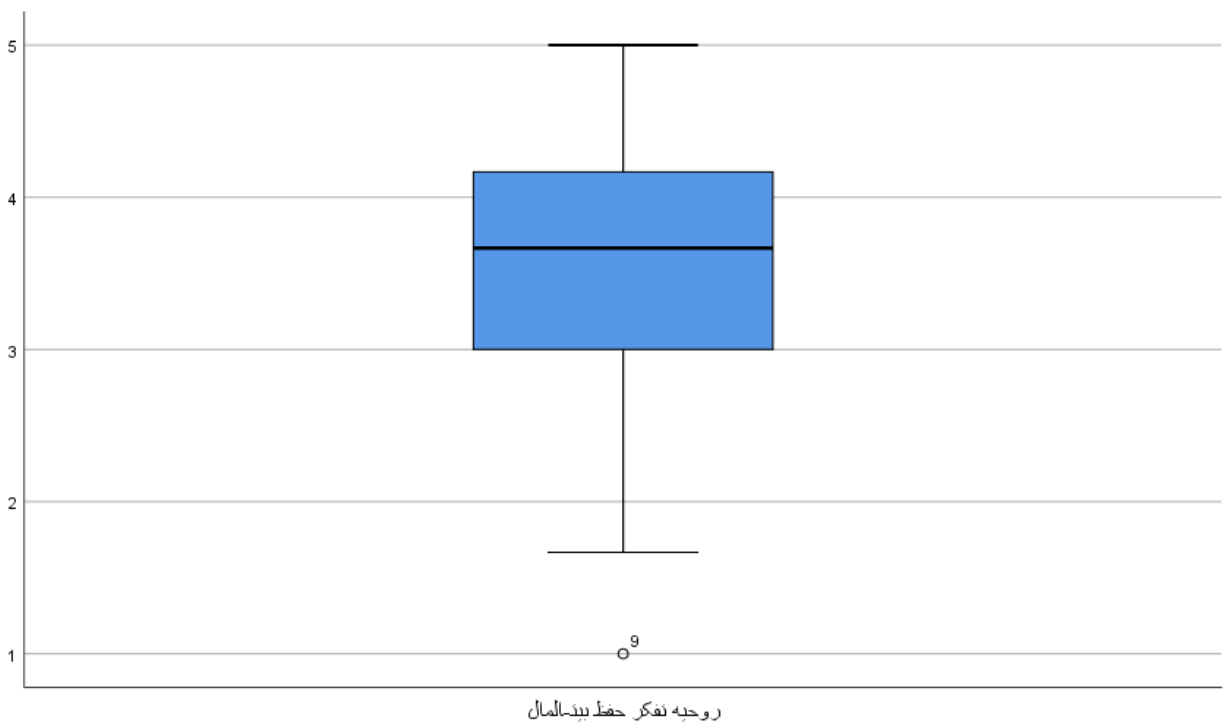
شاپیرو-ویلک			کولموگروف-اسمیرنوف			مولفه
سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره	
.002	95	.952	.000	95	.146	روحیه تفکر حفظ بیت-المال
.003	95	.957	.000	95	.147	روحیه خدمت-گزاری به مردم
.176	95	.981	.041	95	.093	رعایت کرامت انسانی
.000	95	.941	.000	95	.180	رعایت اخلاق اداری
.001	95	.949	.000	95	.162	روحیه تعلق سازمانی
.077	95	.976	.008	95	.109	قانون-گرایی
.007	95	.962	.002	95	.120	نتیجه-گرایی
.056	95	.974	.002	95	.120	توجه به حقوق مردم و منافع عمومی
.057	95	.974	.000	95	.145	پاسخگویی
.018	95	.967	.001	95	.124	اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی
.059	95	.974	.001	95	.127	برنامه محوری

شاپیرو-ویلک			کلوموگروف-اسمیرنوف			مؤلفه
سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره	
.043	95	.972	.000	95	.134	مشارکت فردی و سازمانی
.001	95	.950	.000	95	.172	فرهنگ دیجیتال
.001	95	.950	.000	95	.174	صیانت از منابع و محیط زیست
.002	95	.954	.000	95	.157	نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات
.002	95	.954	.001	95	.126	شوق یادگیری
.000	95	.935	.000	95	.133	شایسته-سالاری
.002	95	.953	.000	95	.153	تعامل با مردم و ذینفعان
.011	95	.964	.000	95	.131	چابکی در ارائه خدمات
.046	95	.973	.001	95	.122	پیشنازی در مصرف بهینه آب و برق

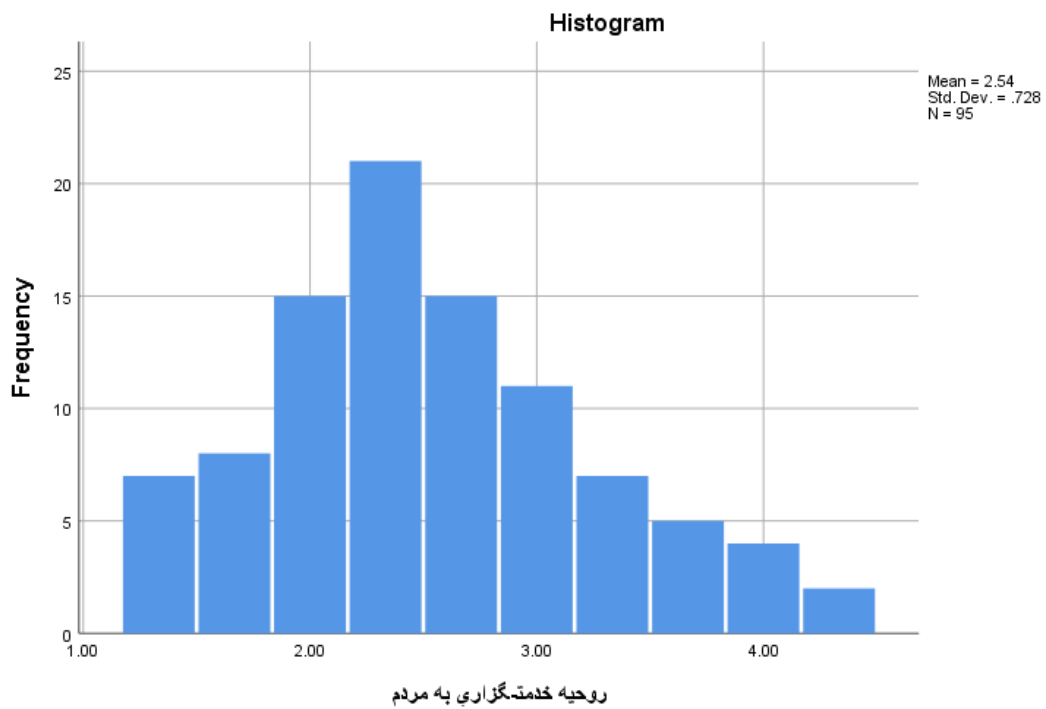
روحیه تفکر حفظ بیت-المال

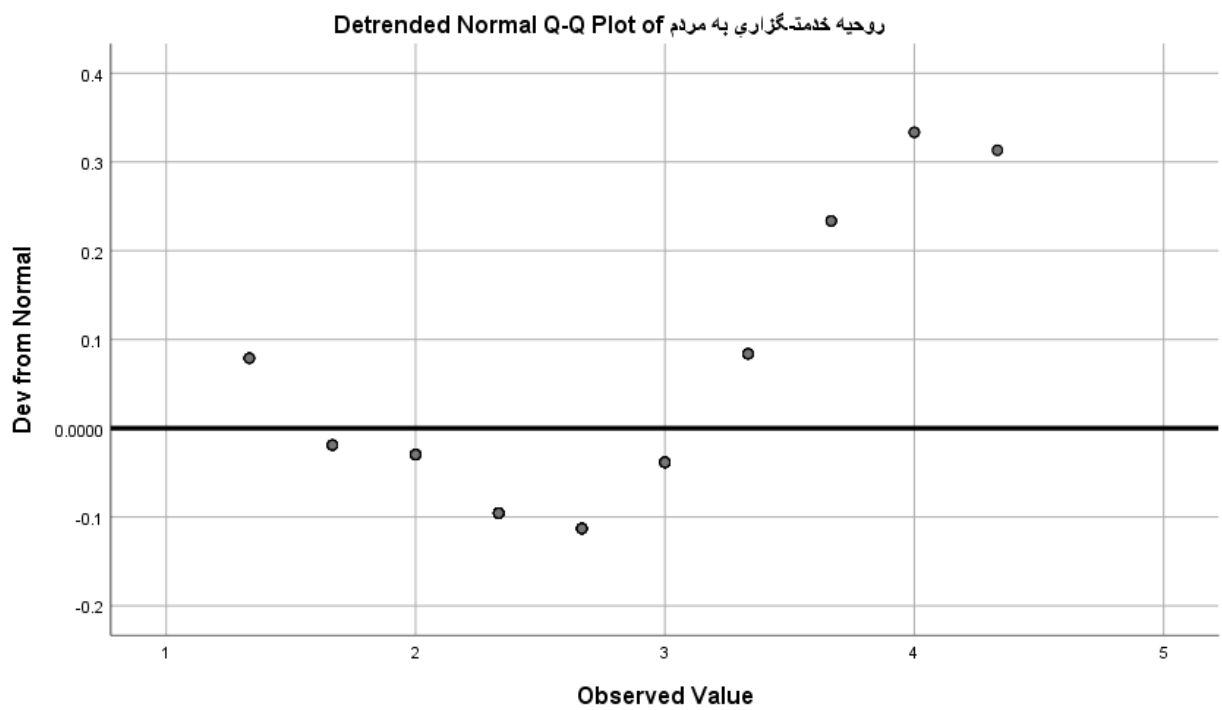
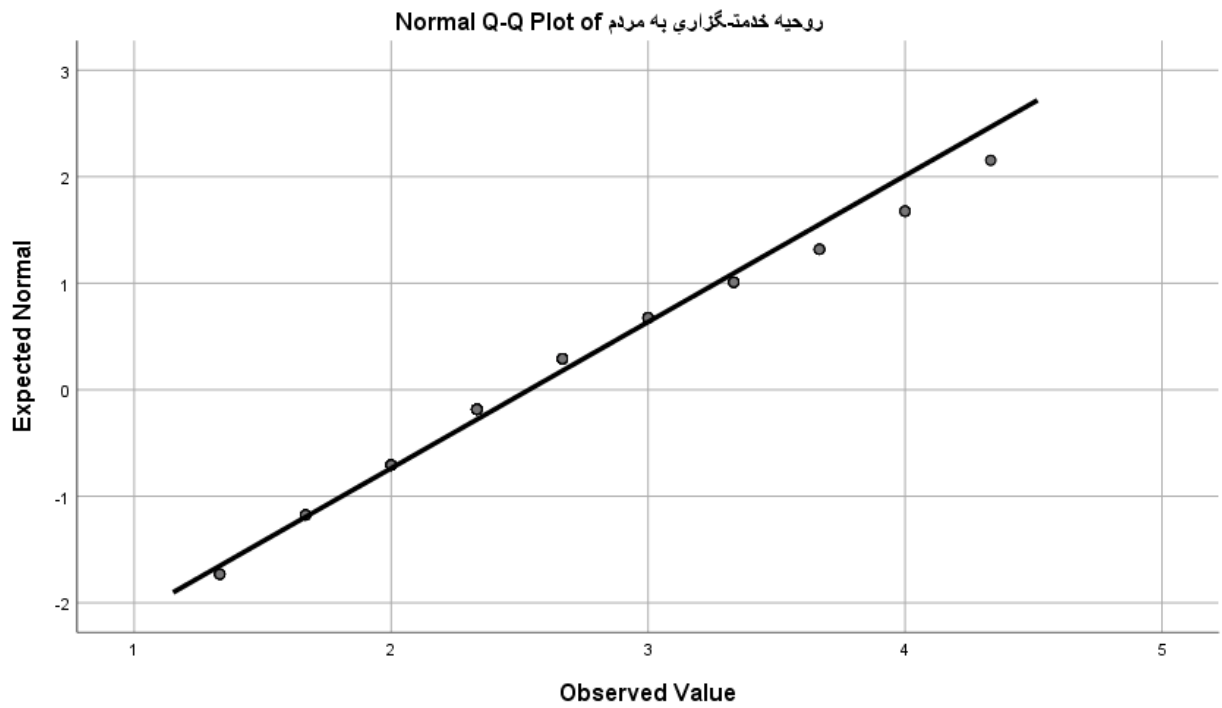


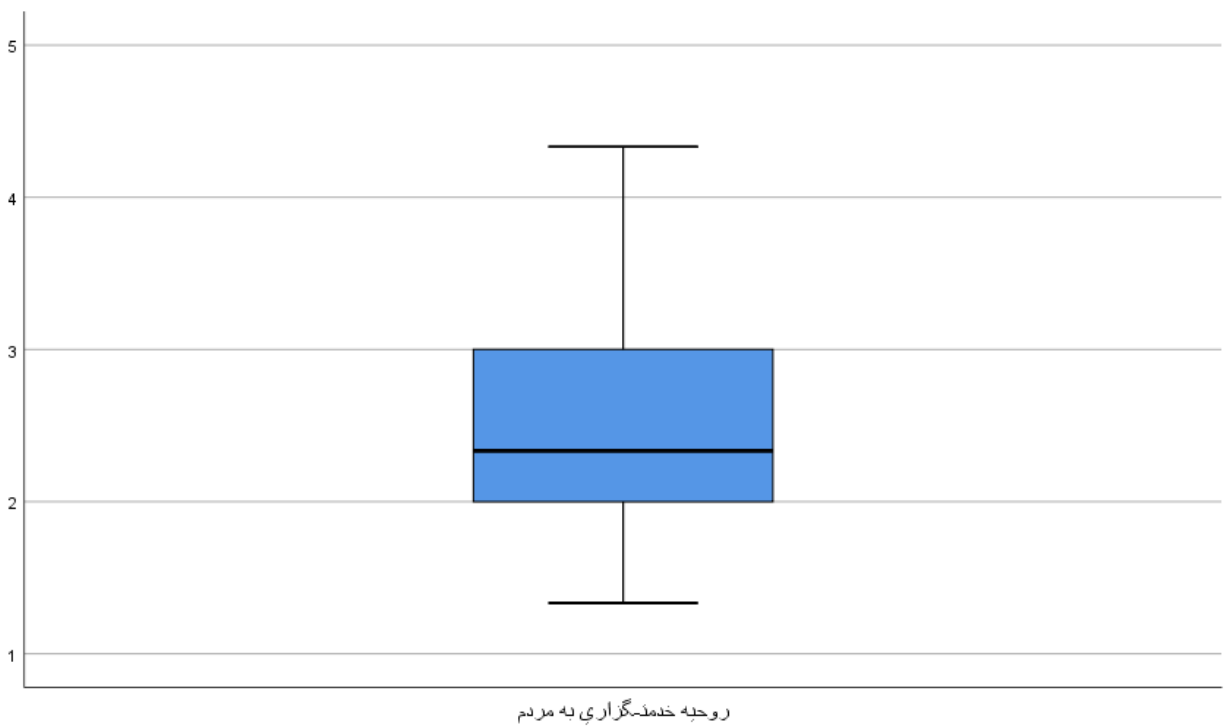




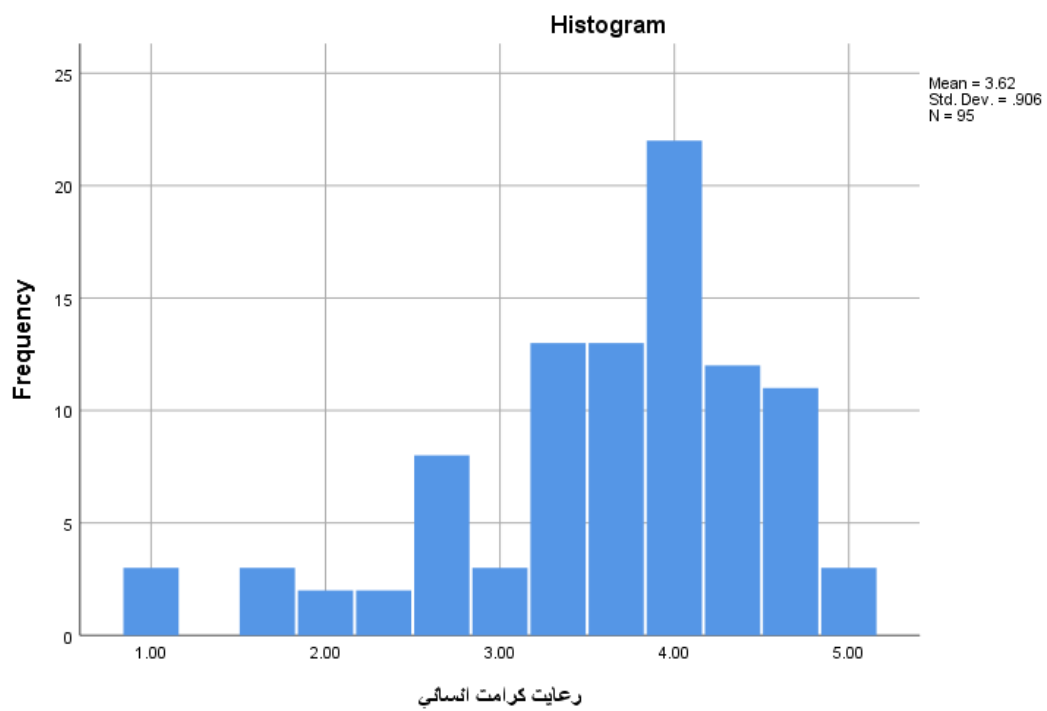
روحیه خدمت-گزاري به مردم

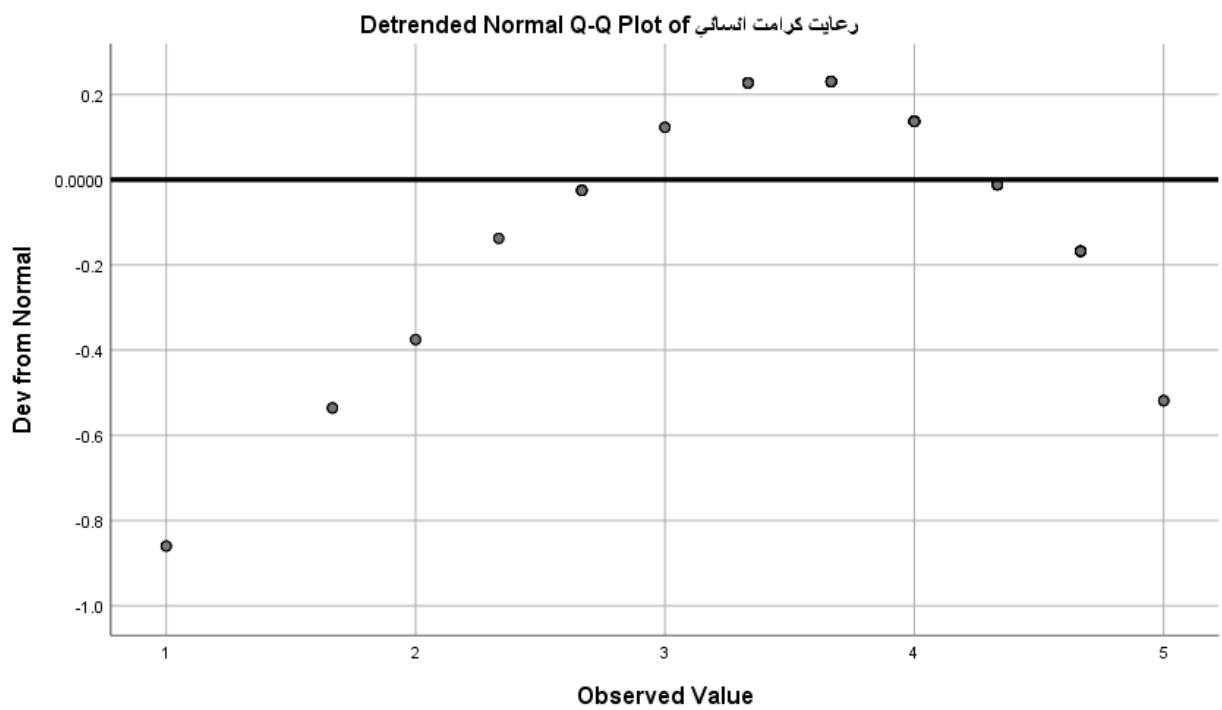
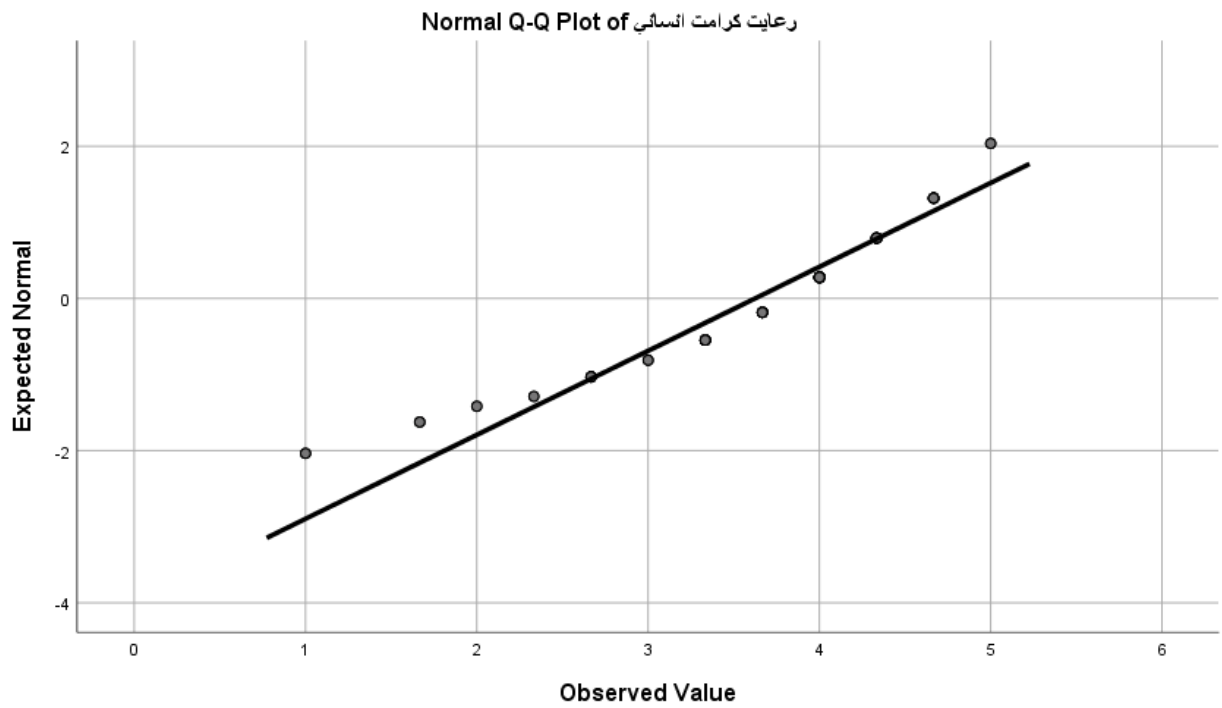


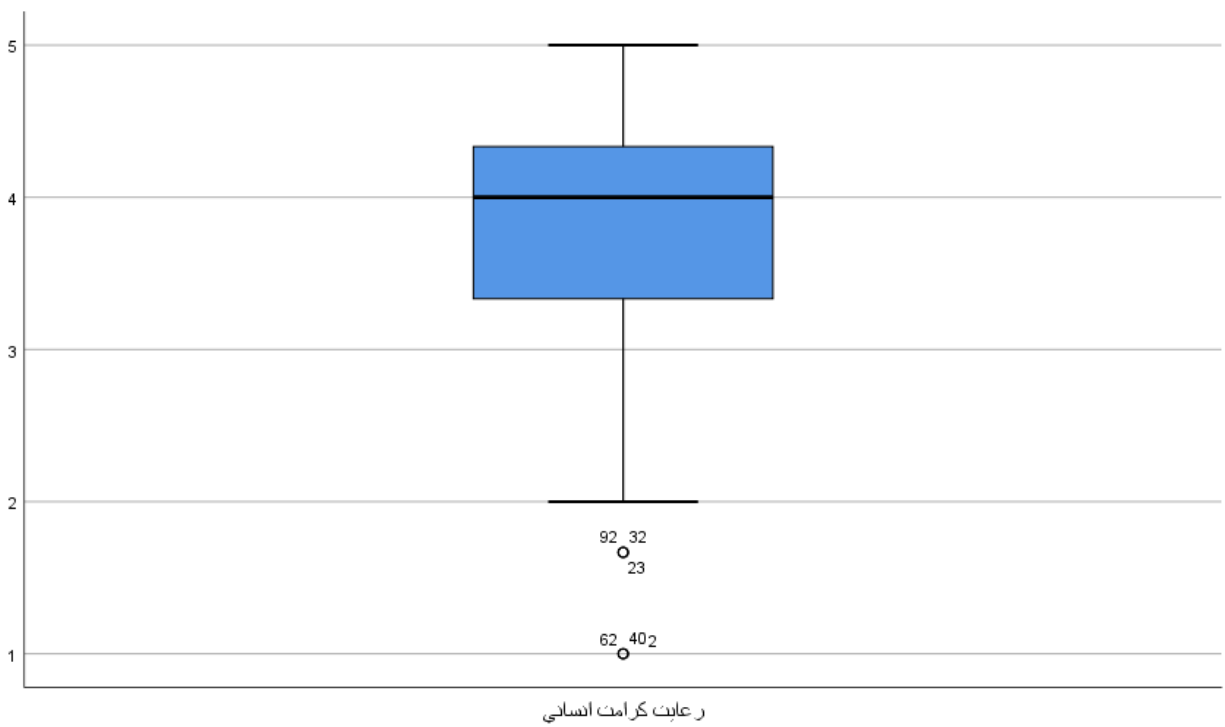




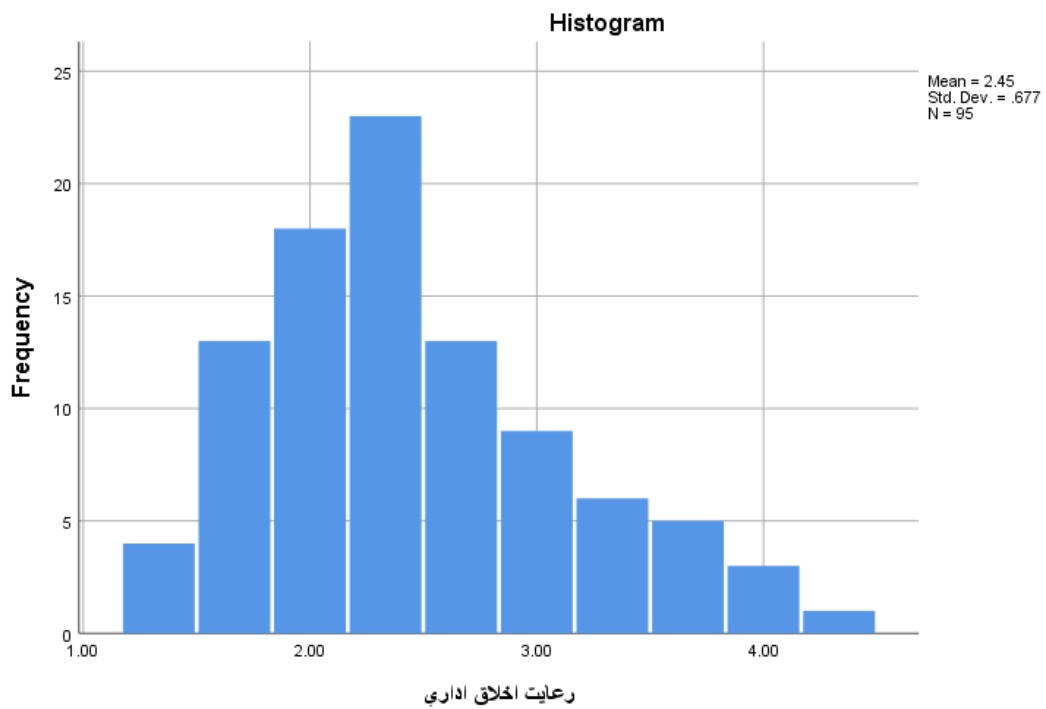
رعایت کرامت انسانی

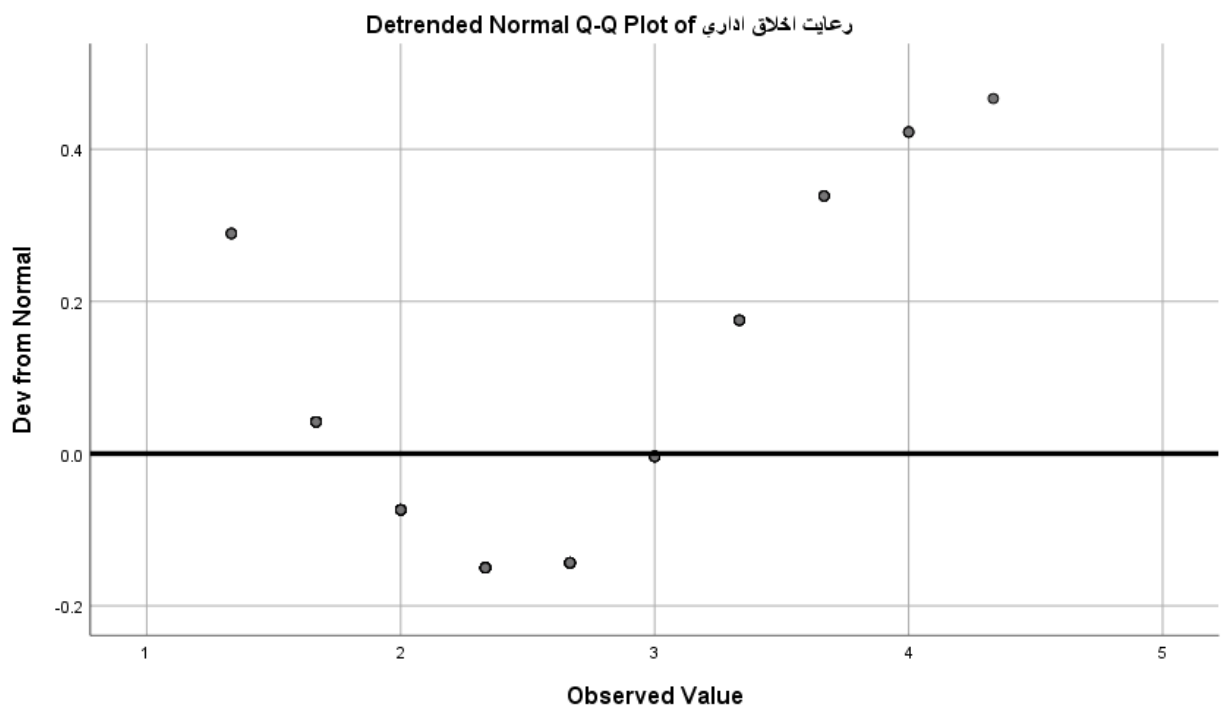
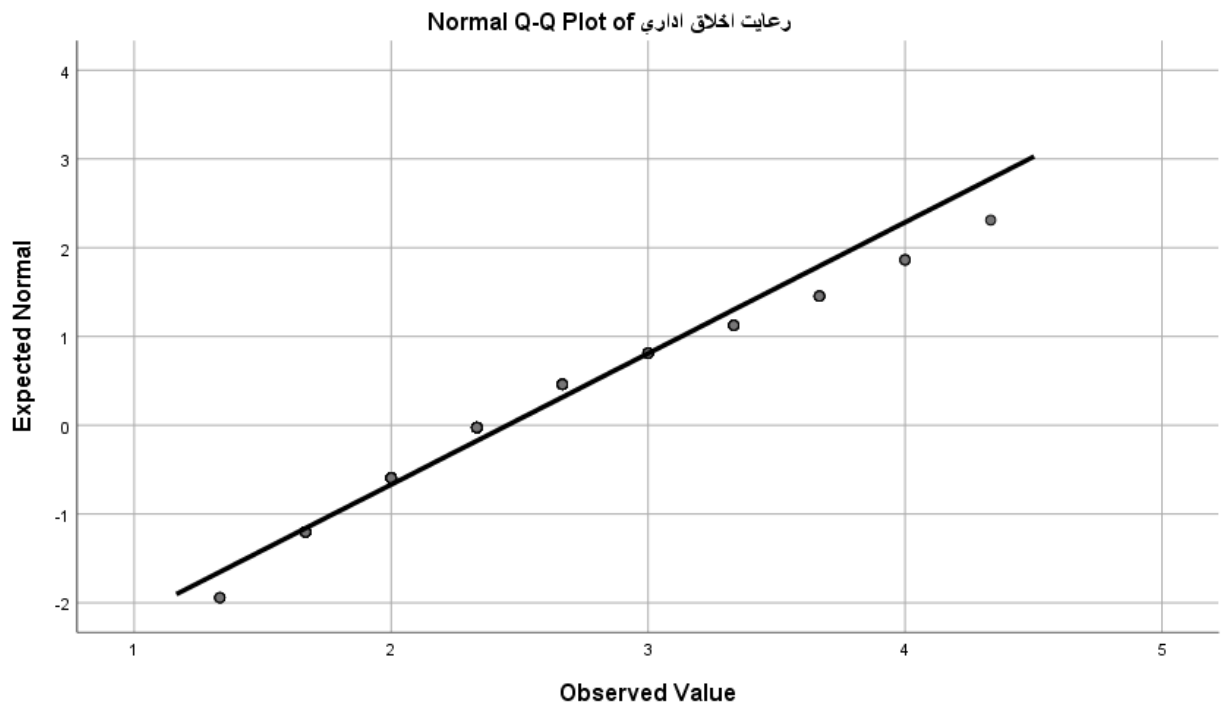


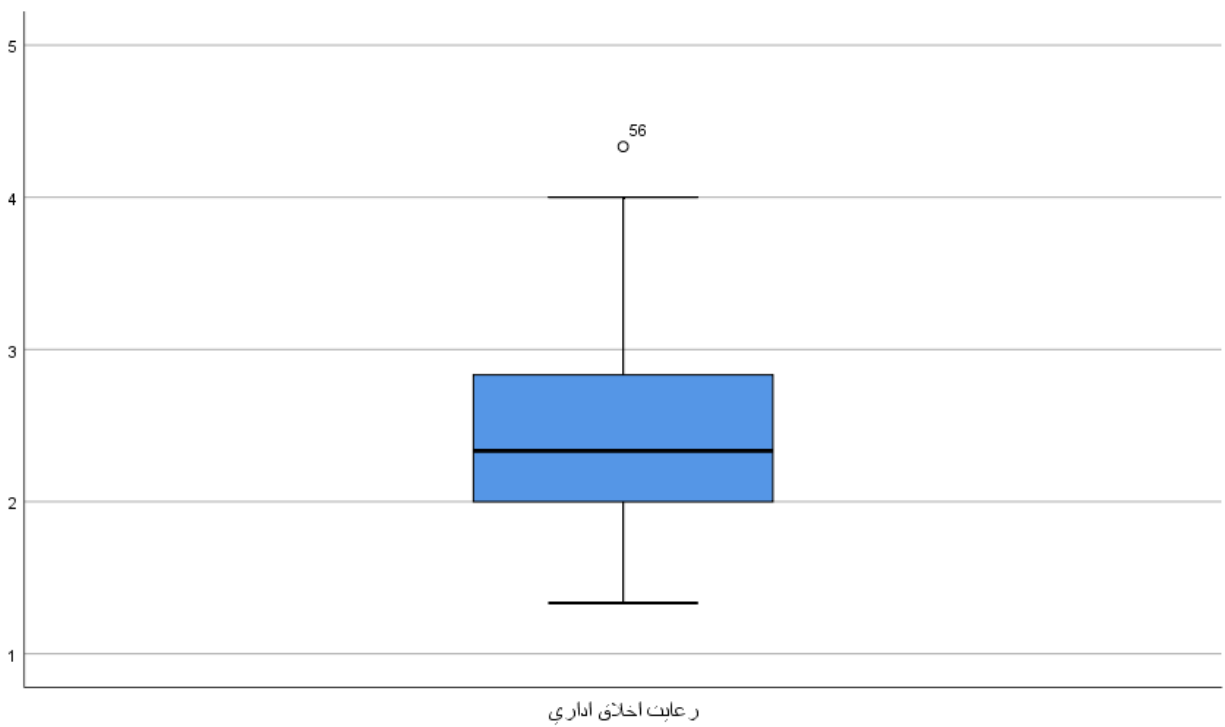




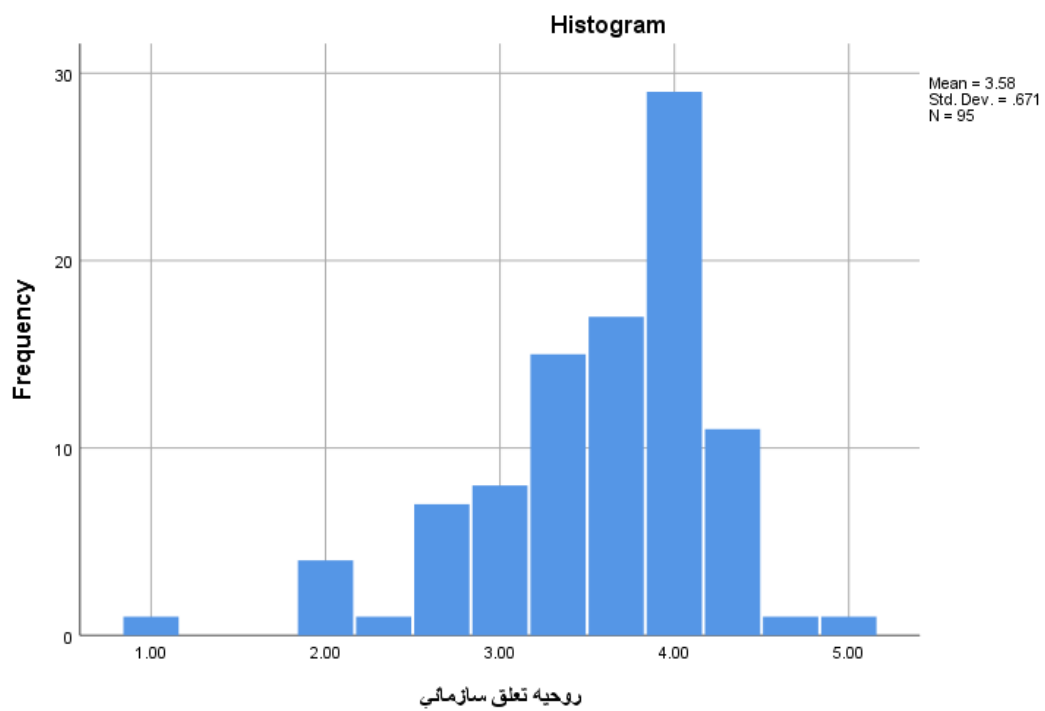
رعایت اخلاق اداری

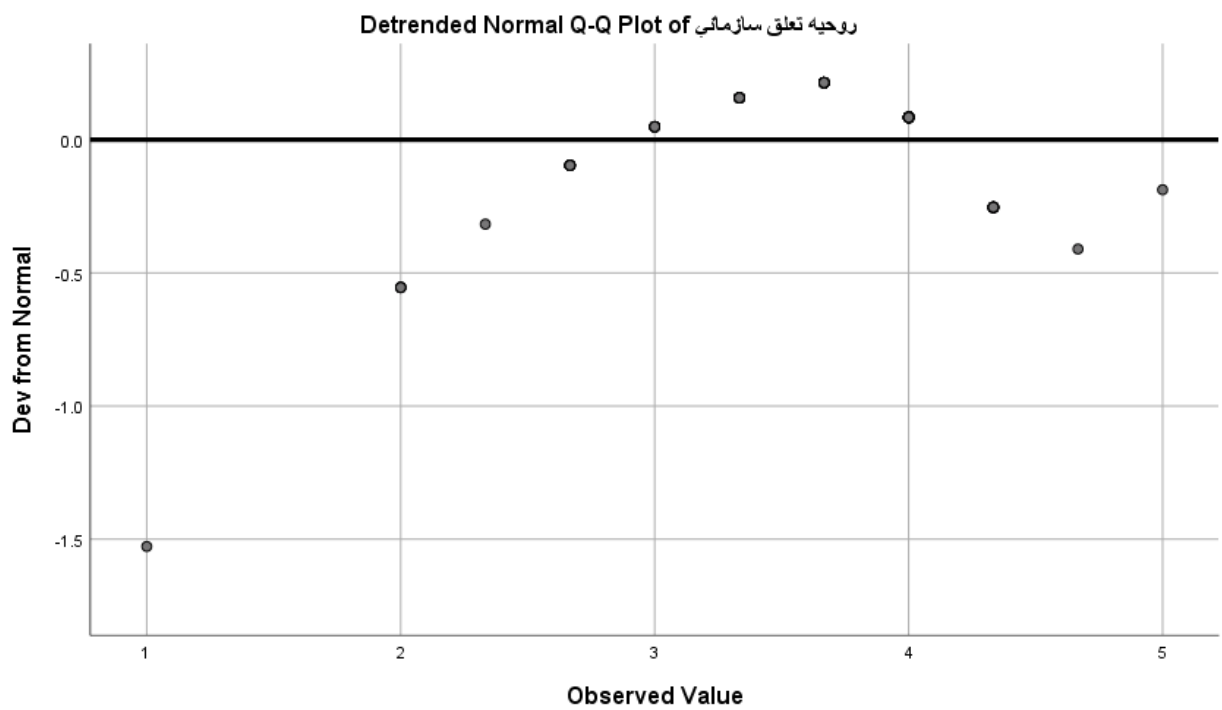
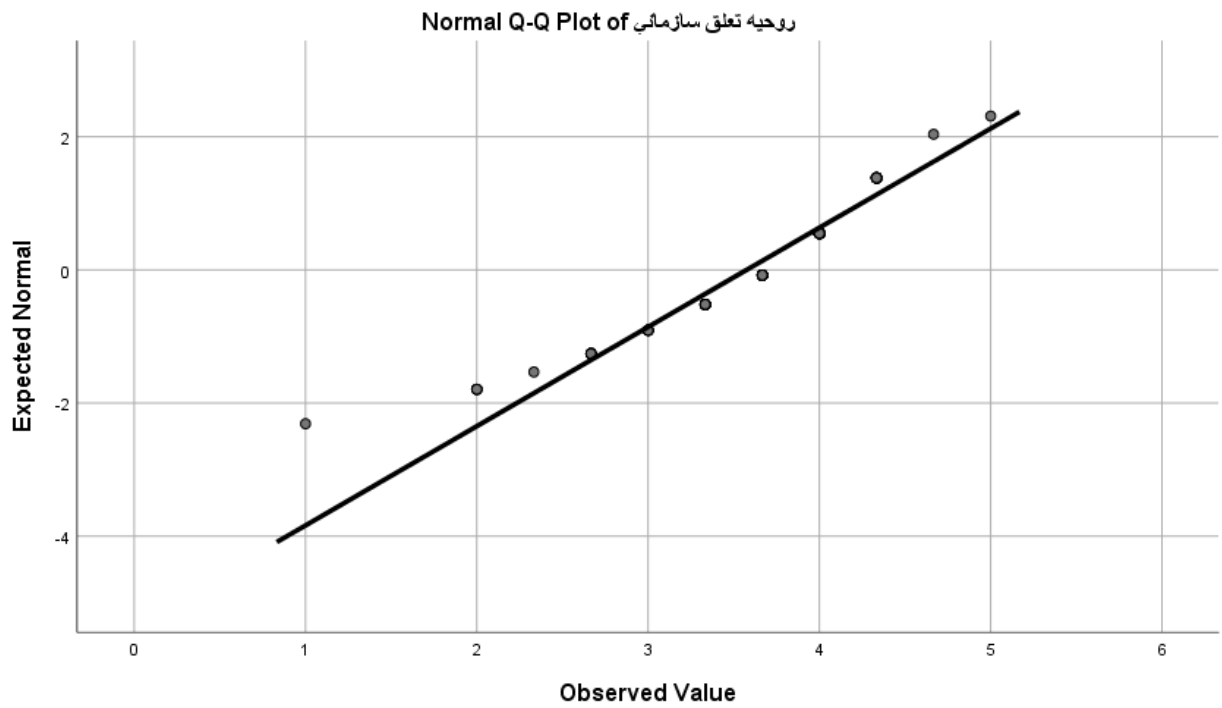


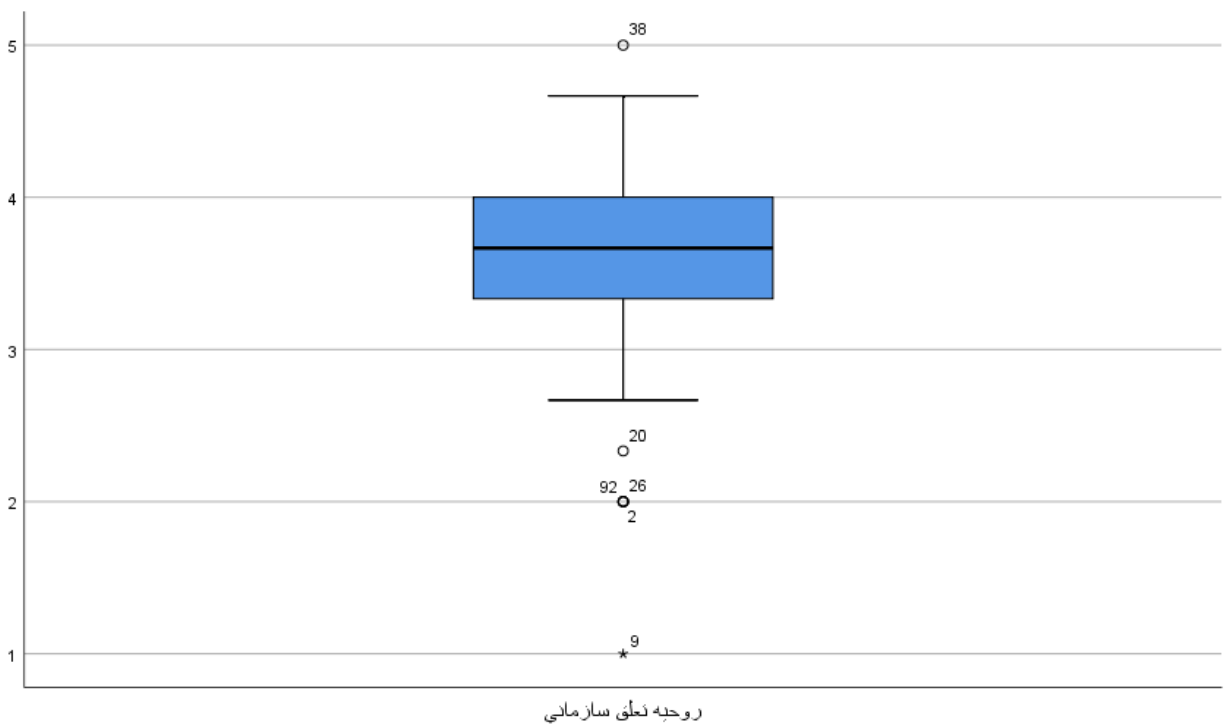




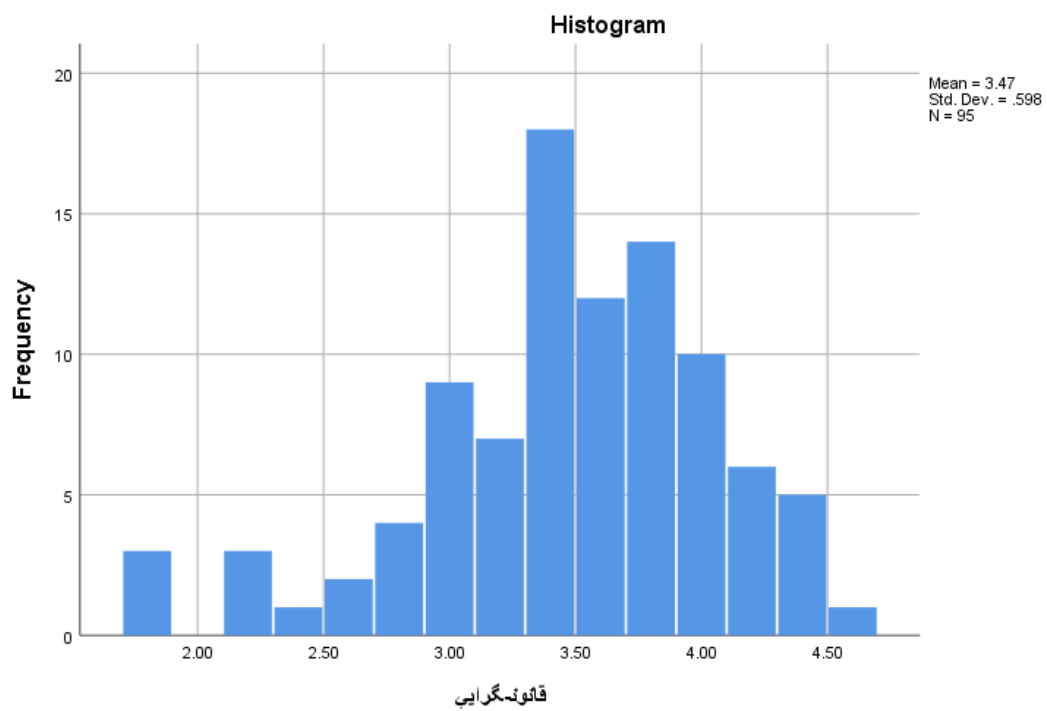
روحیه تعلق سازمانی

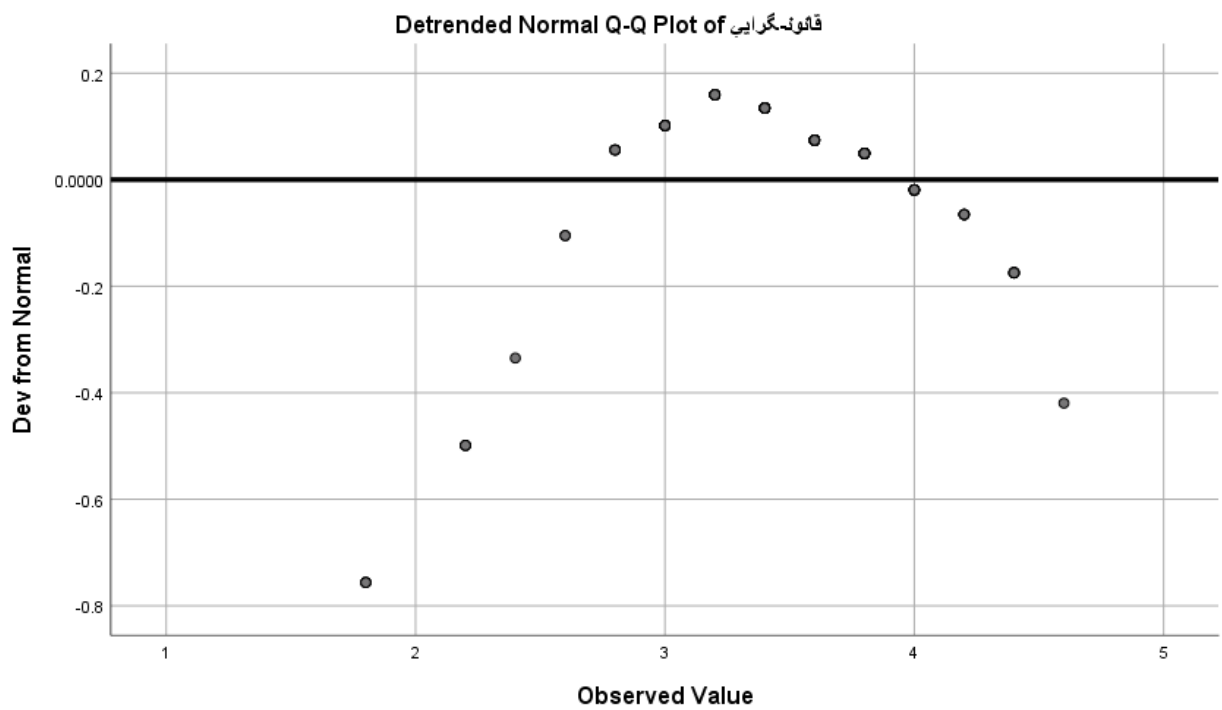
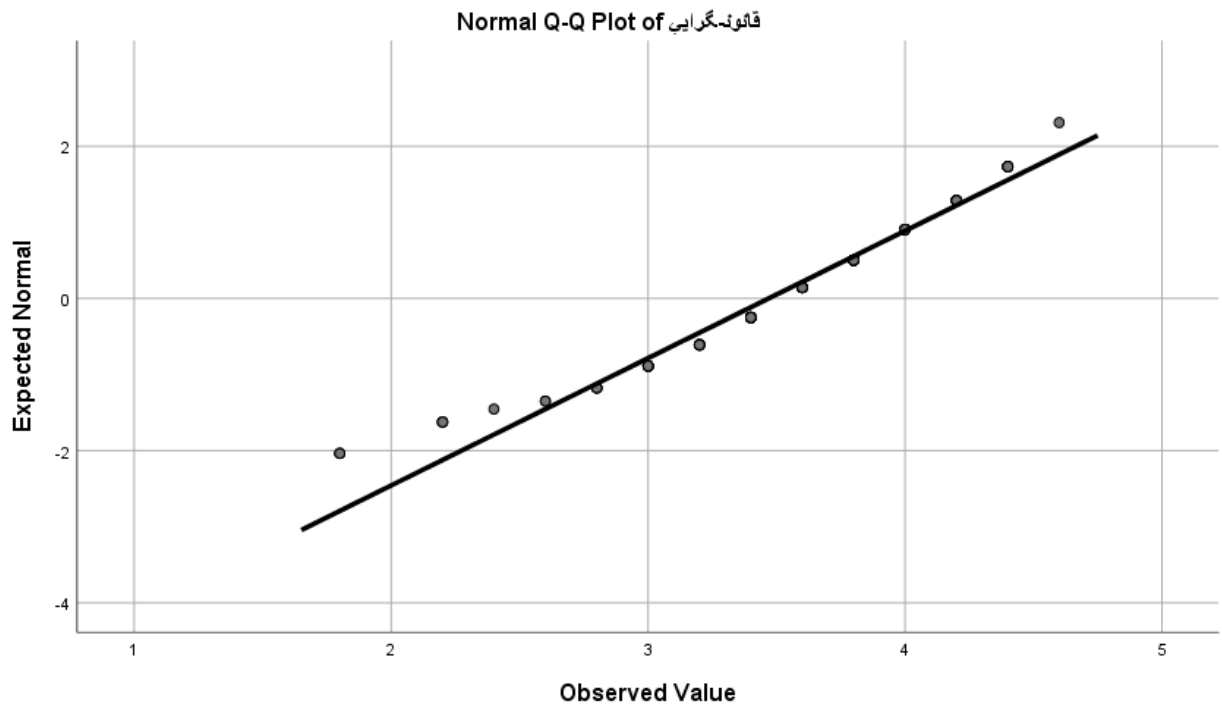


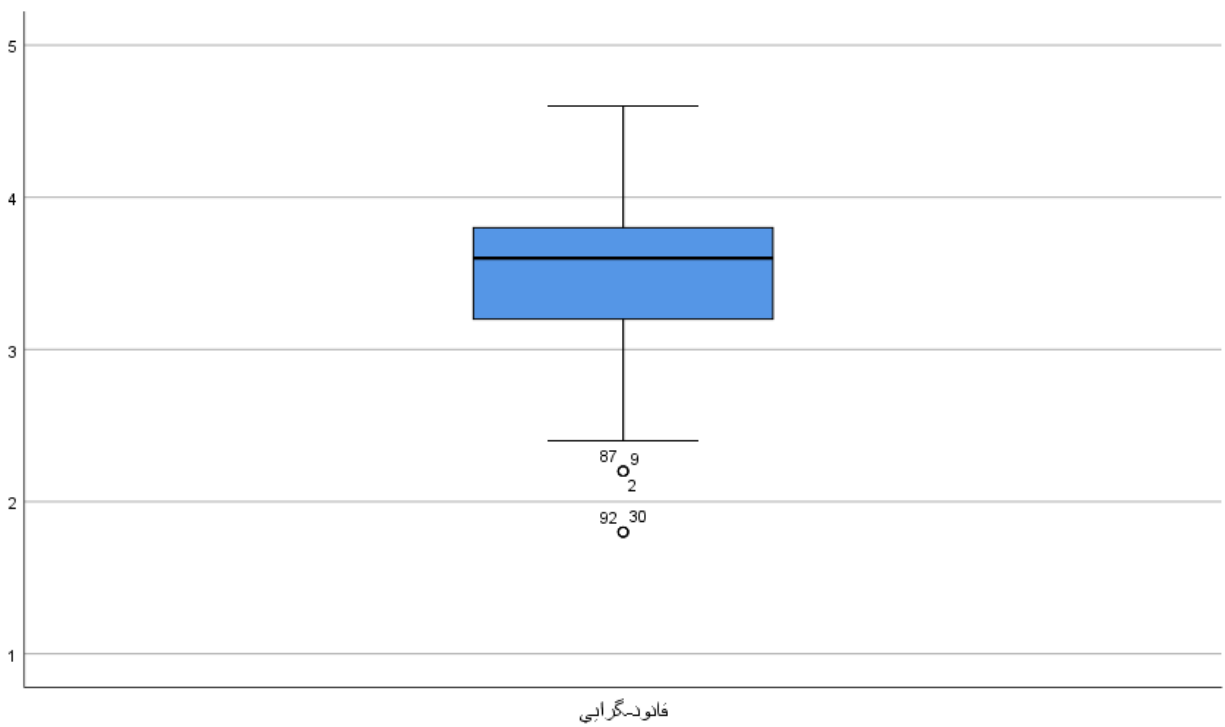




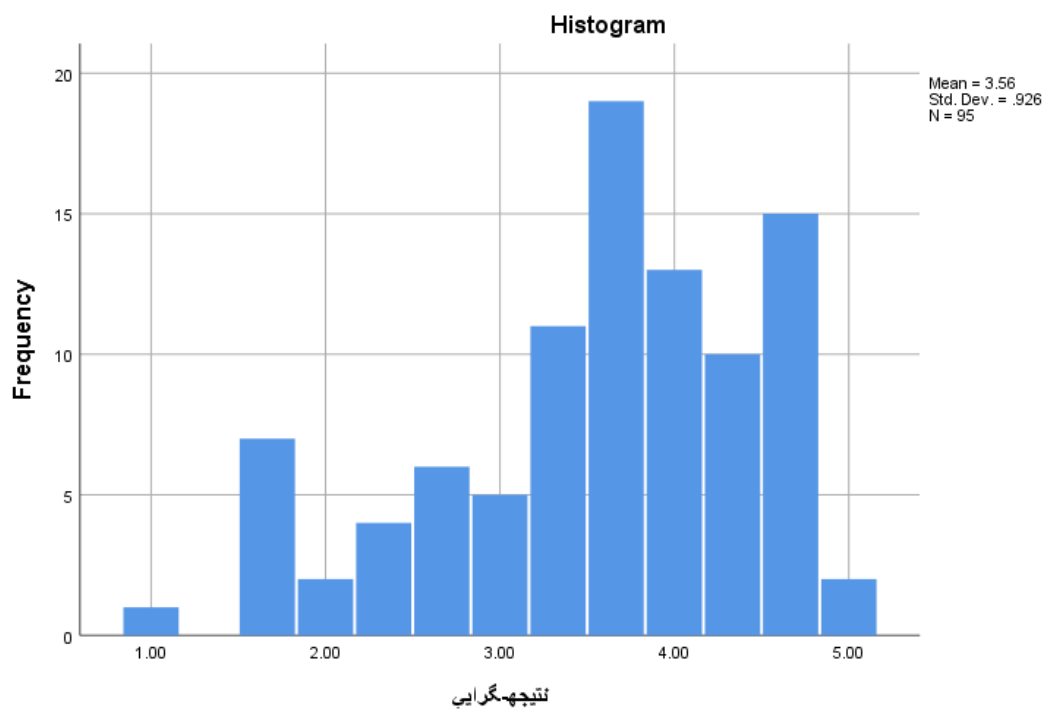
قانون-گرایي

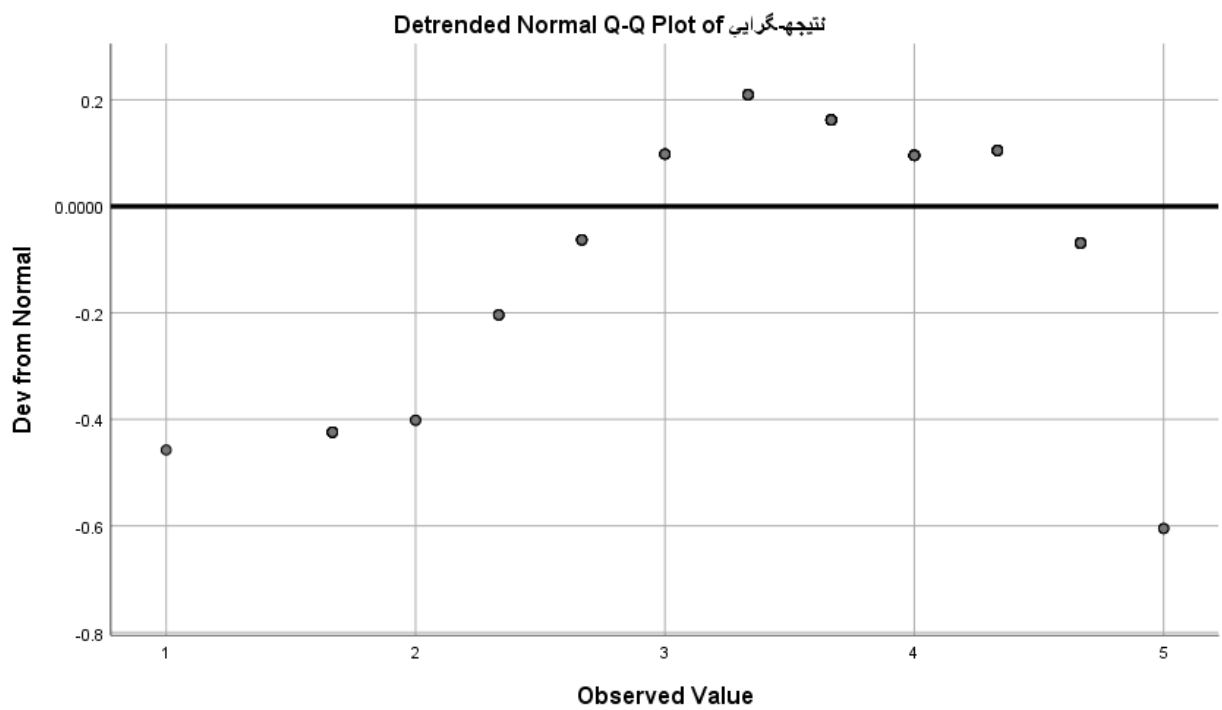
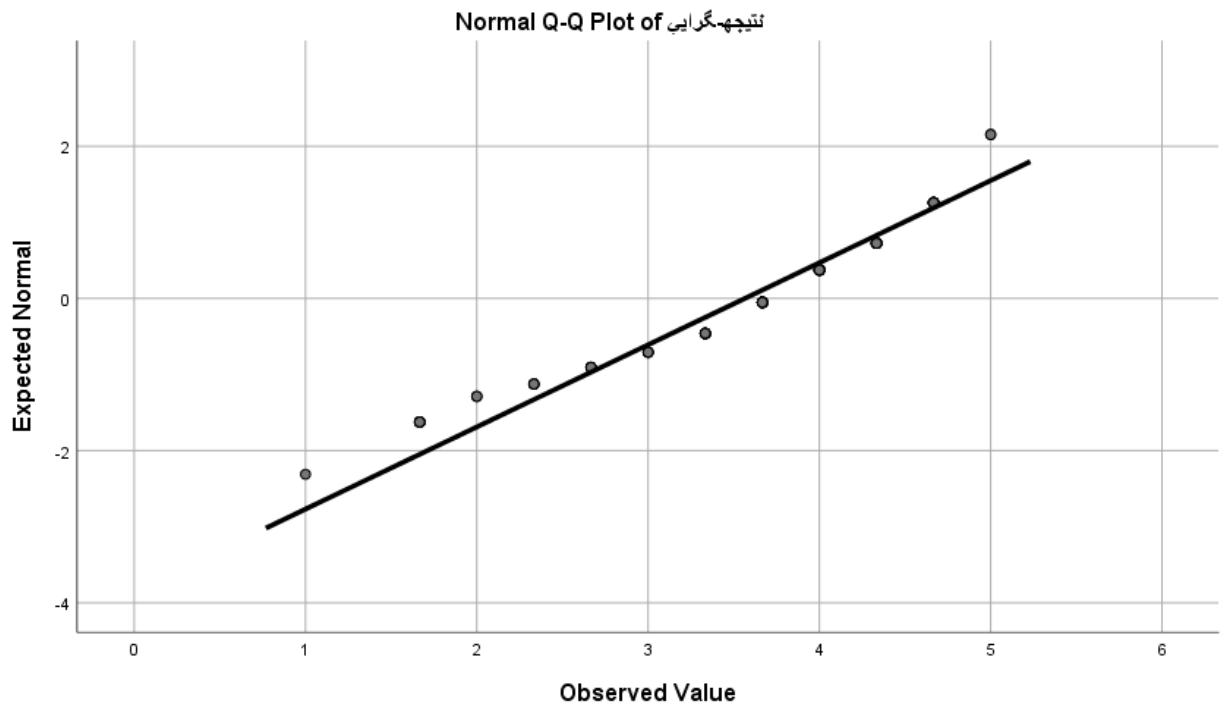


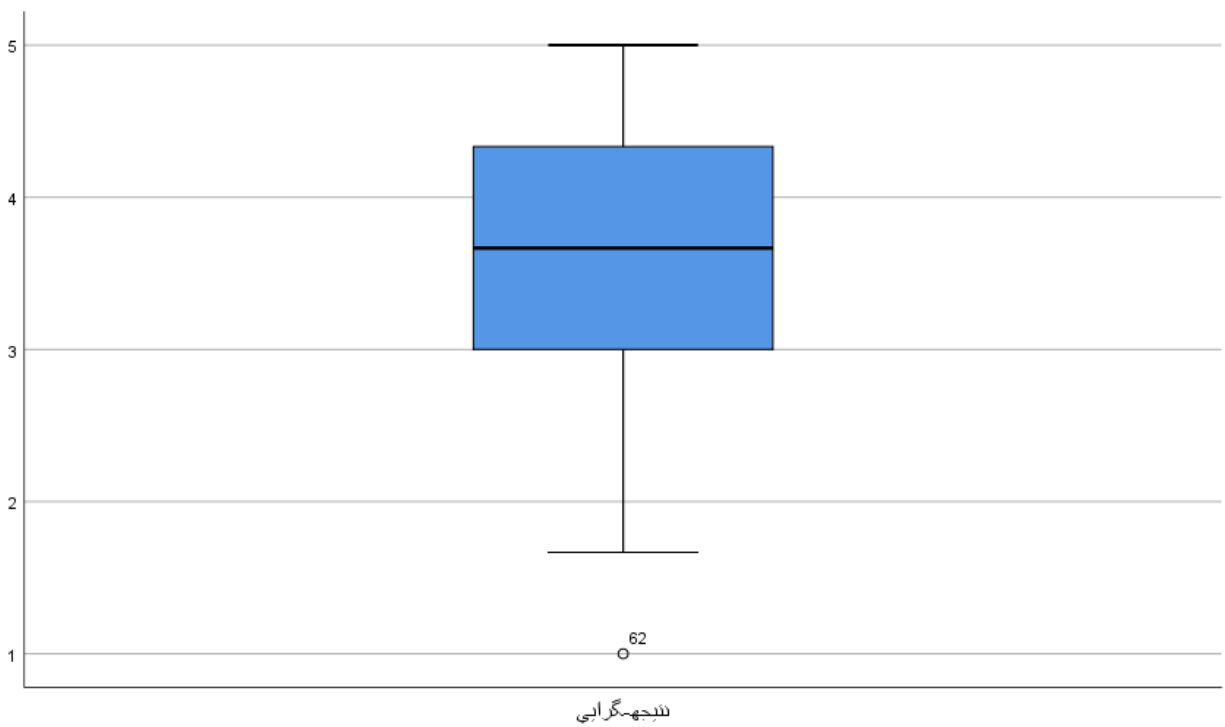




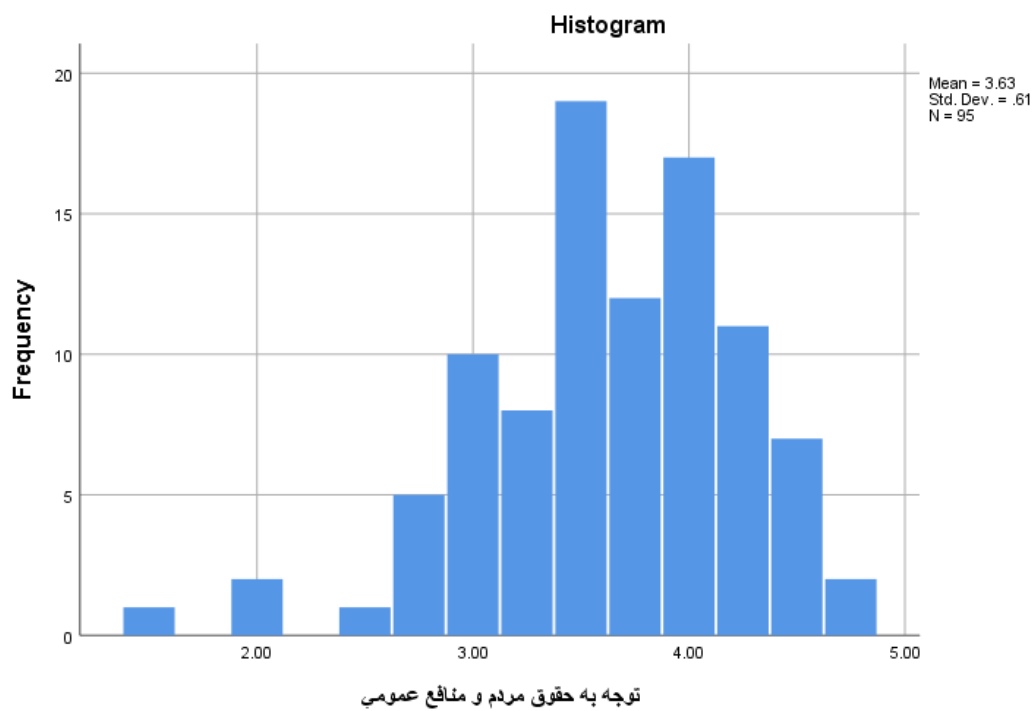
نتیجه‌گرایی

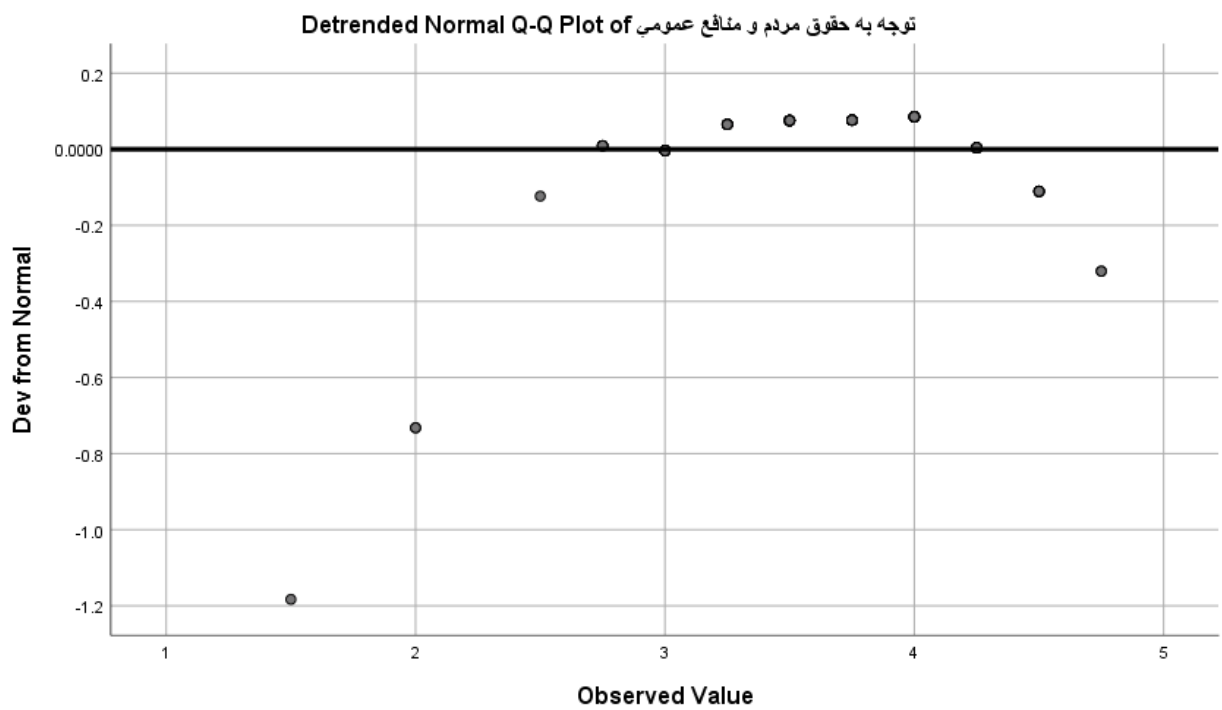
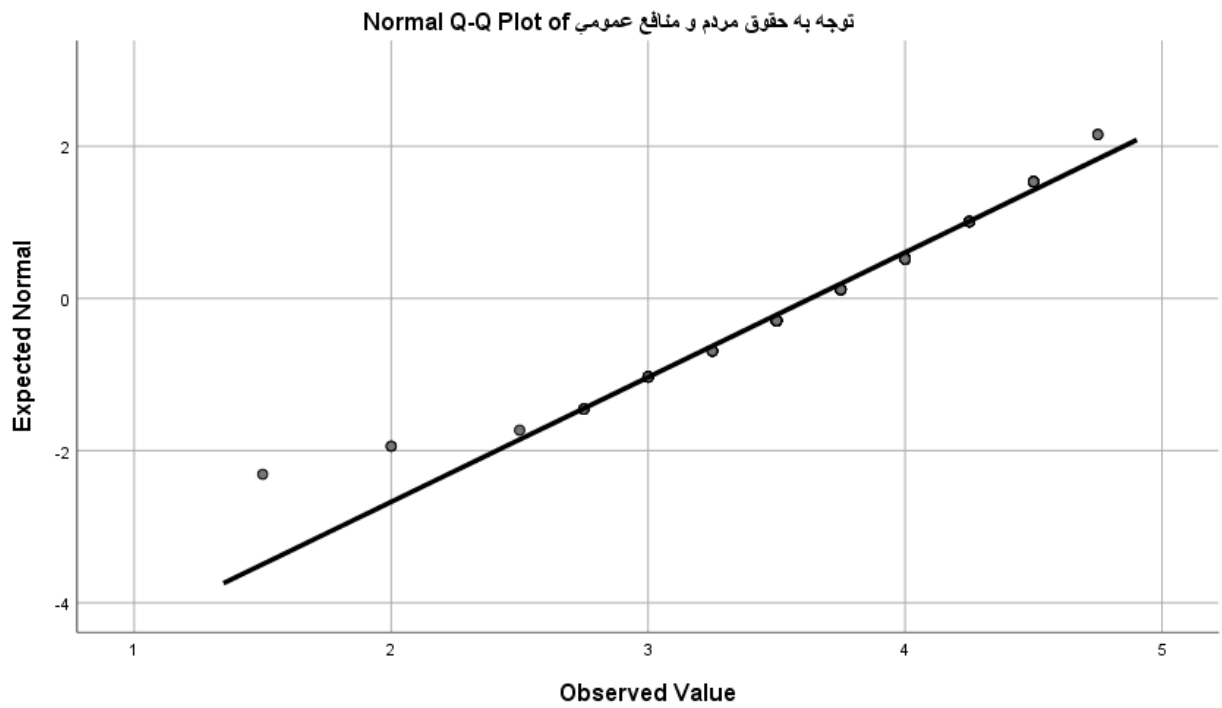


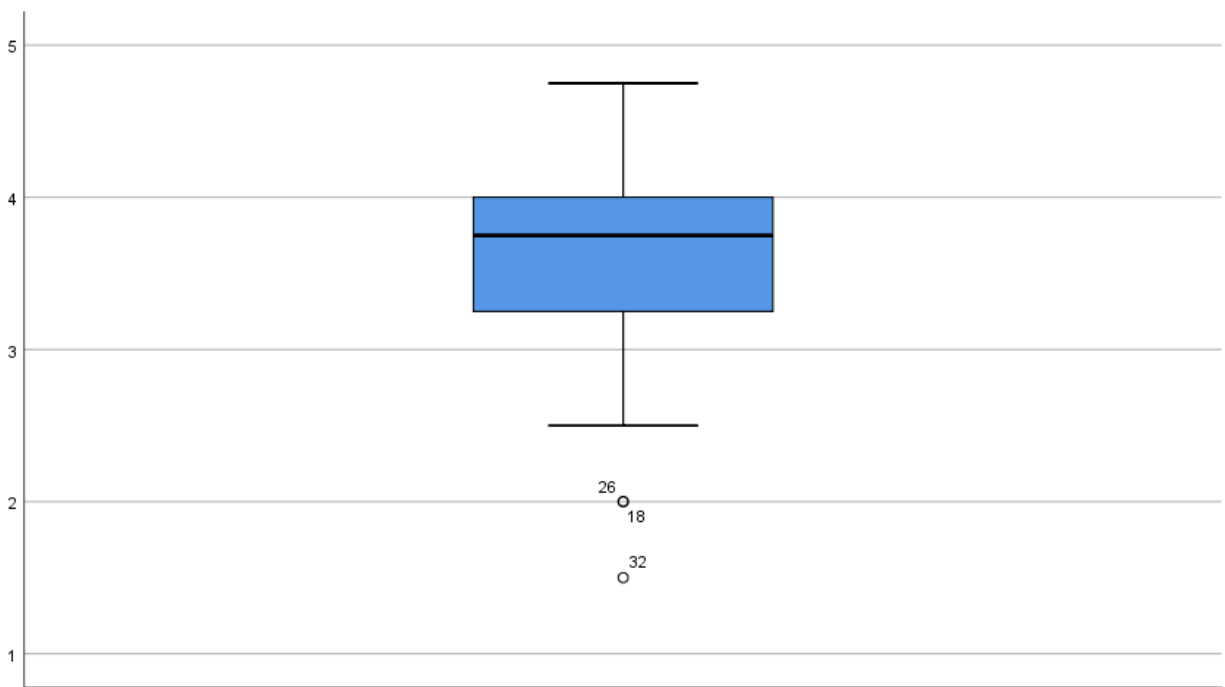




توجه به حقوق مردم و منافع عمومی

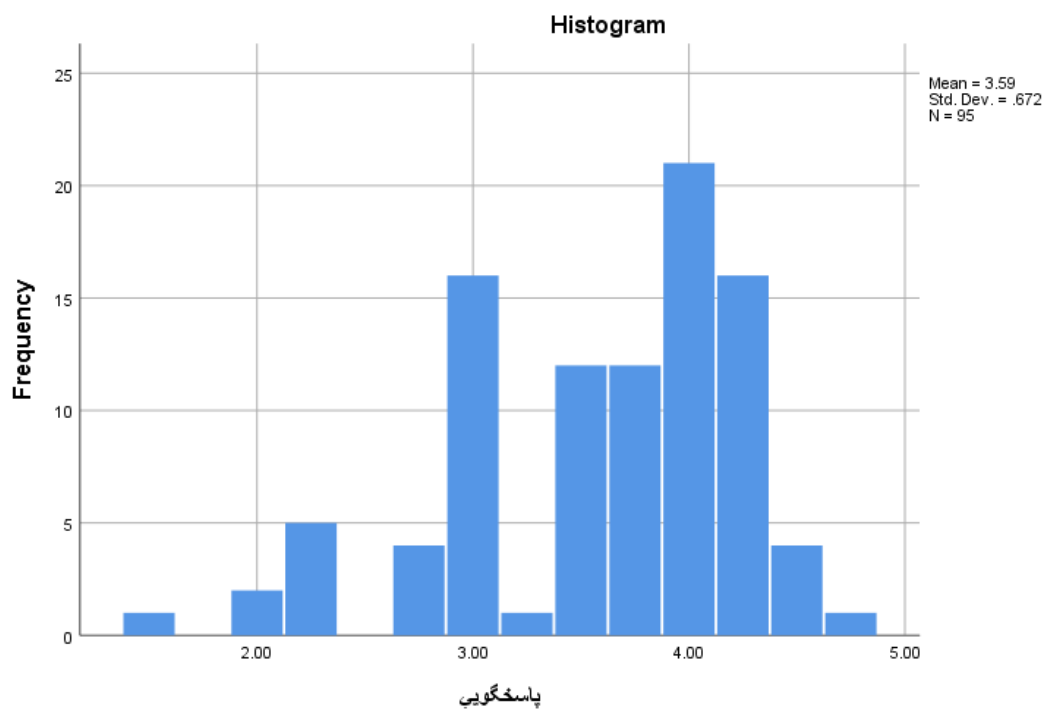


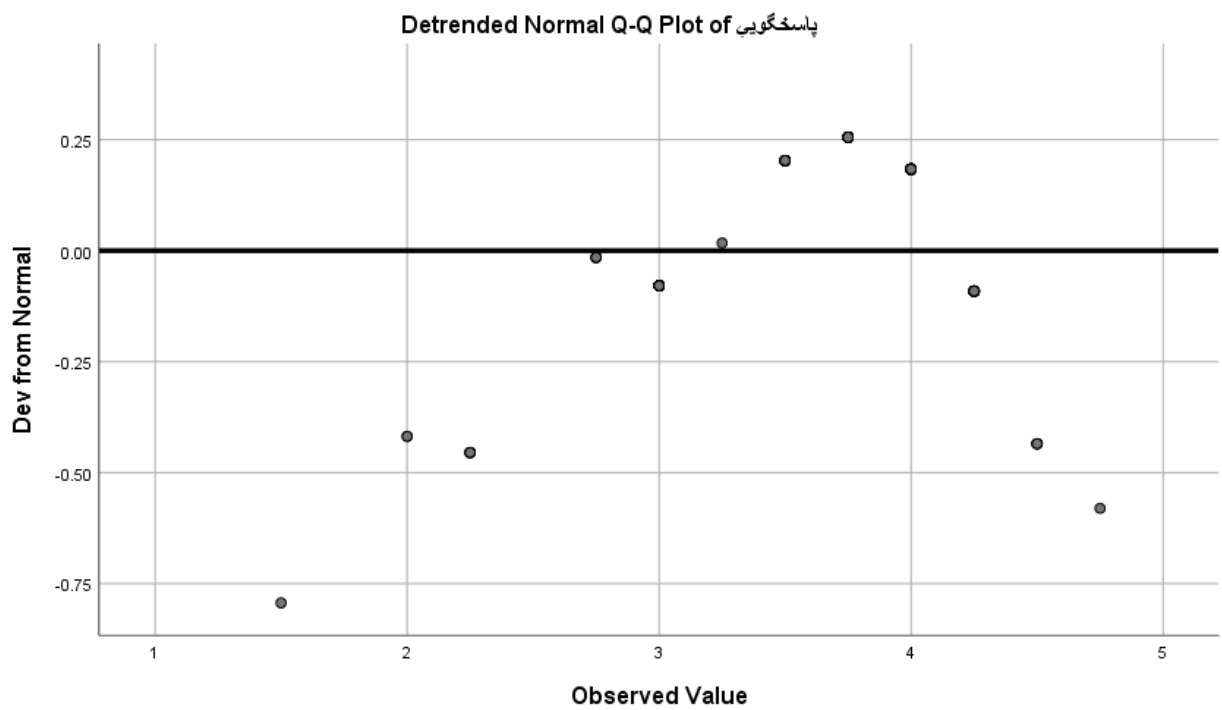
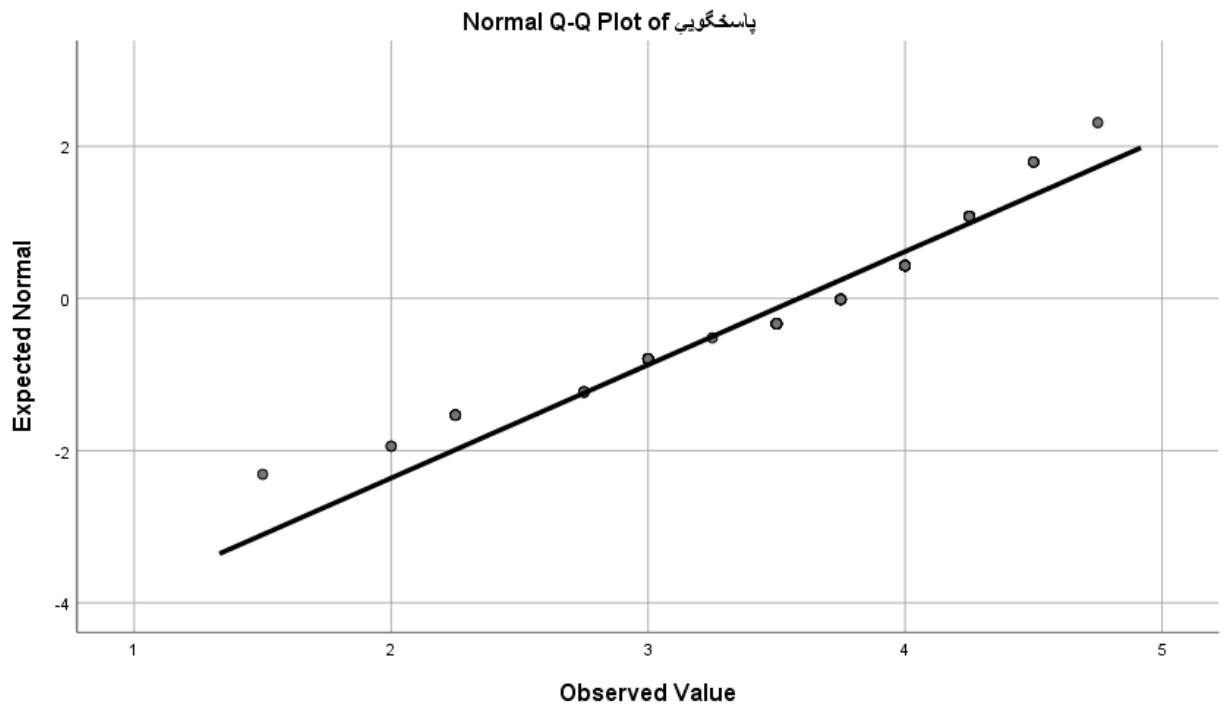


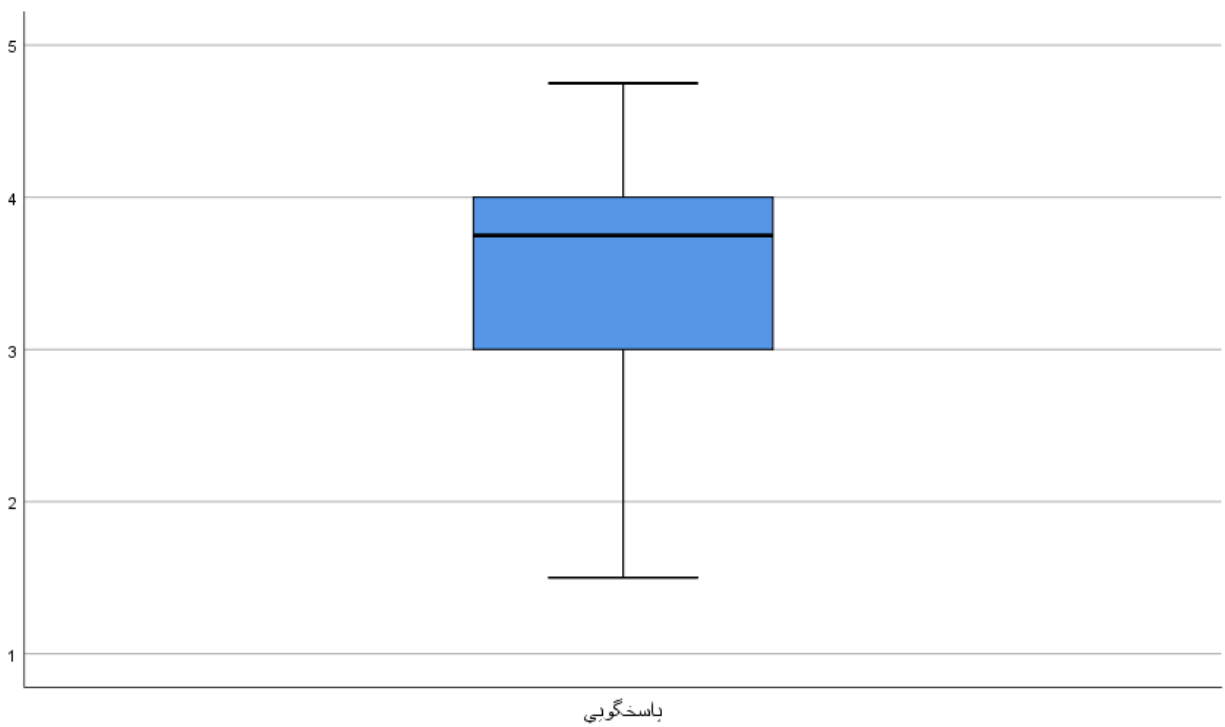


توجه به حقوق مردم و منافع عمومی

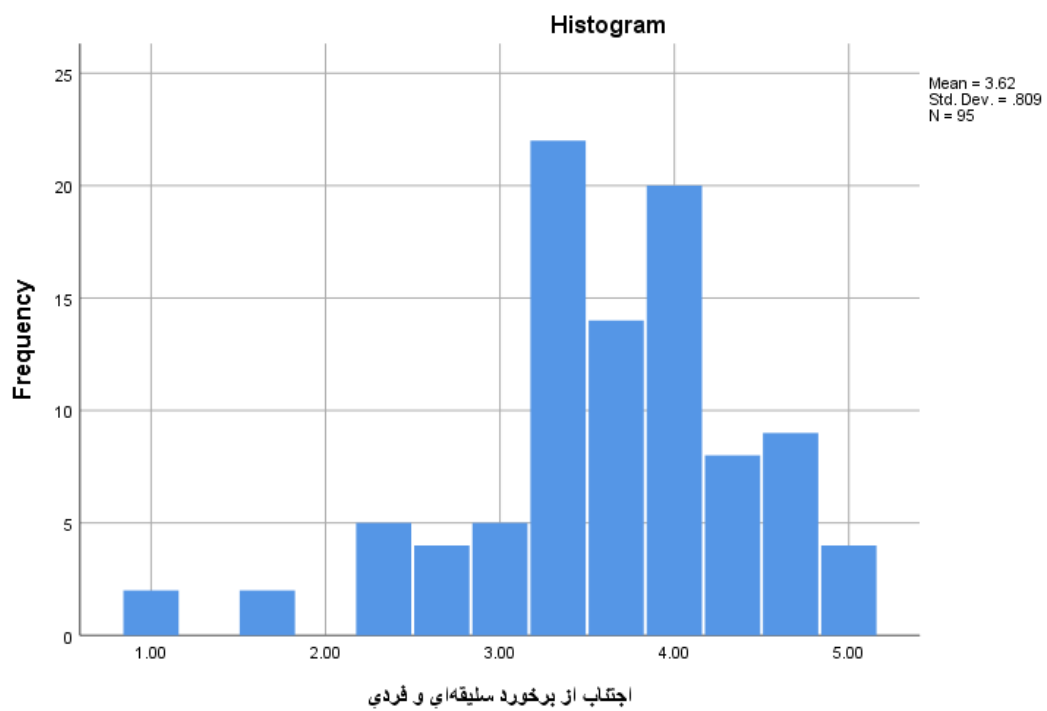
پاسخگویی

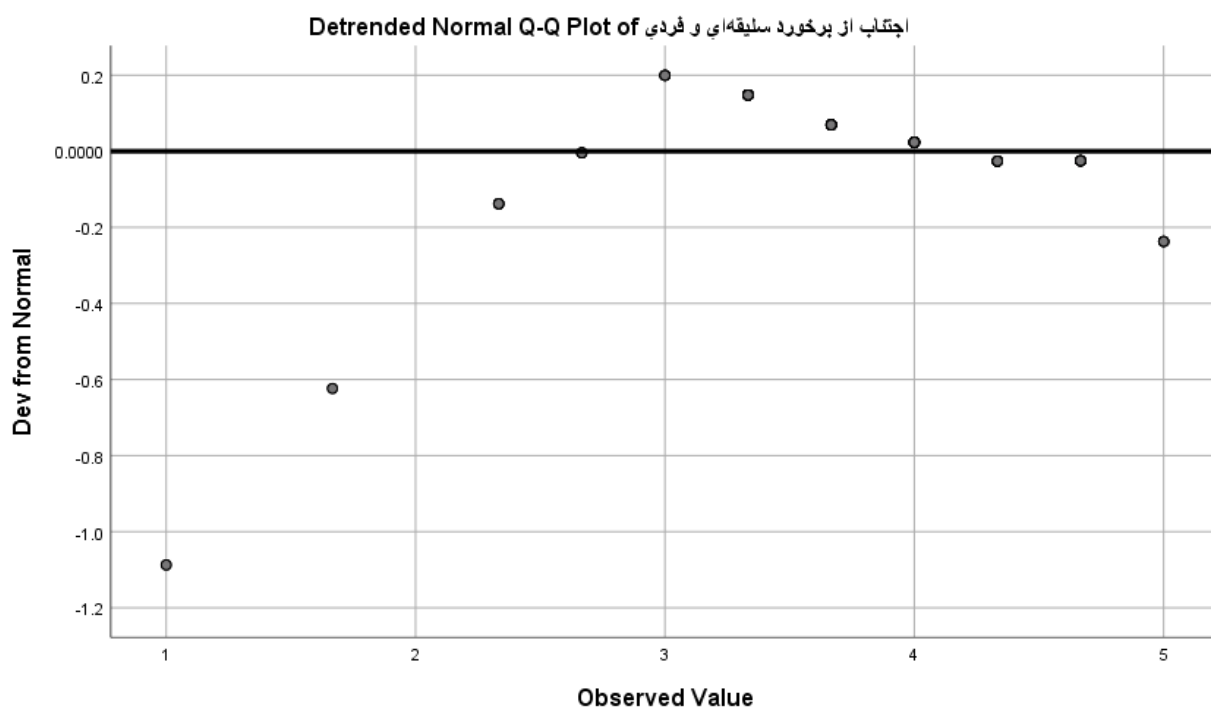
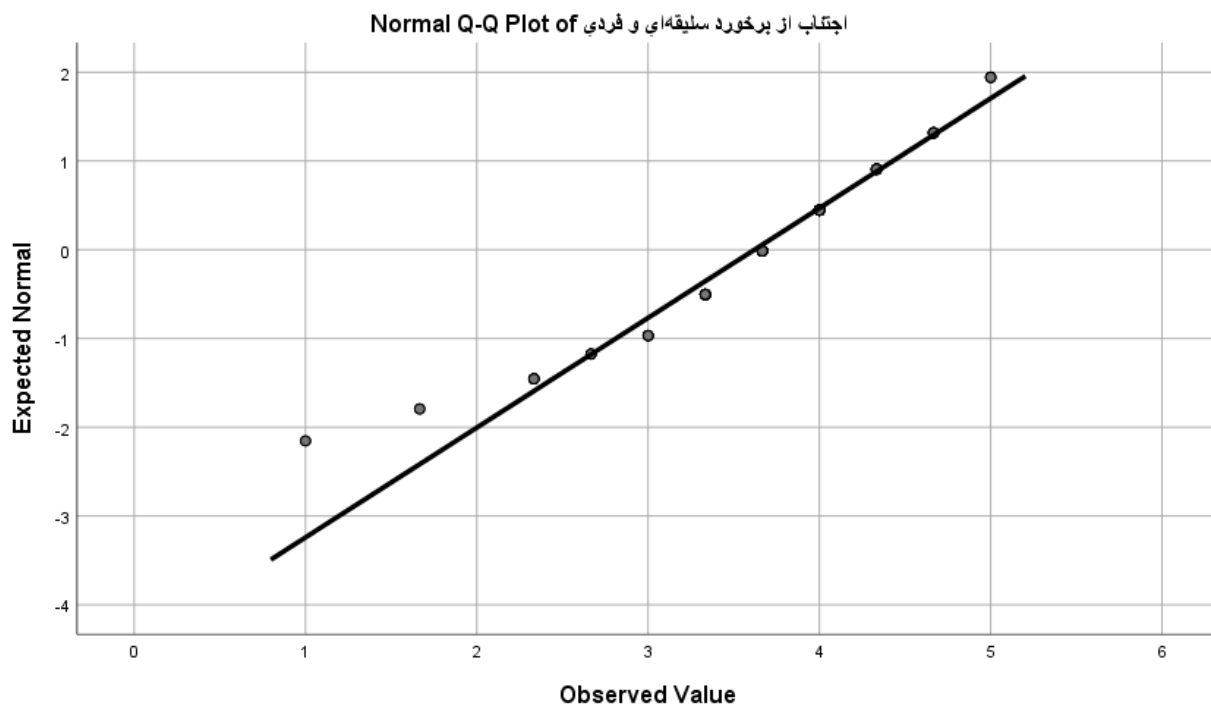


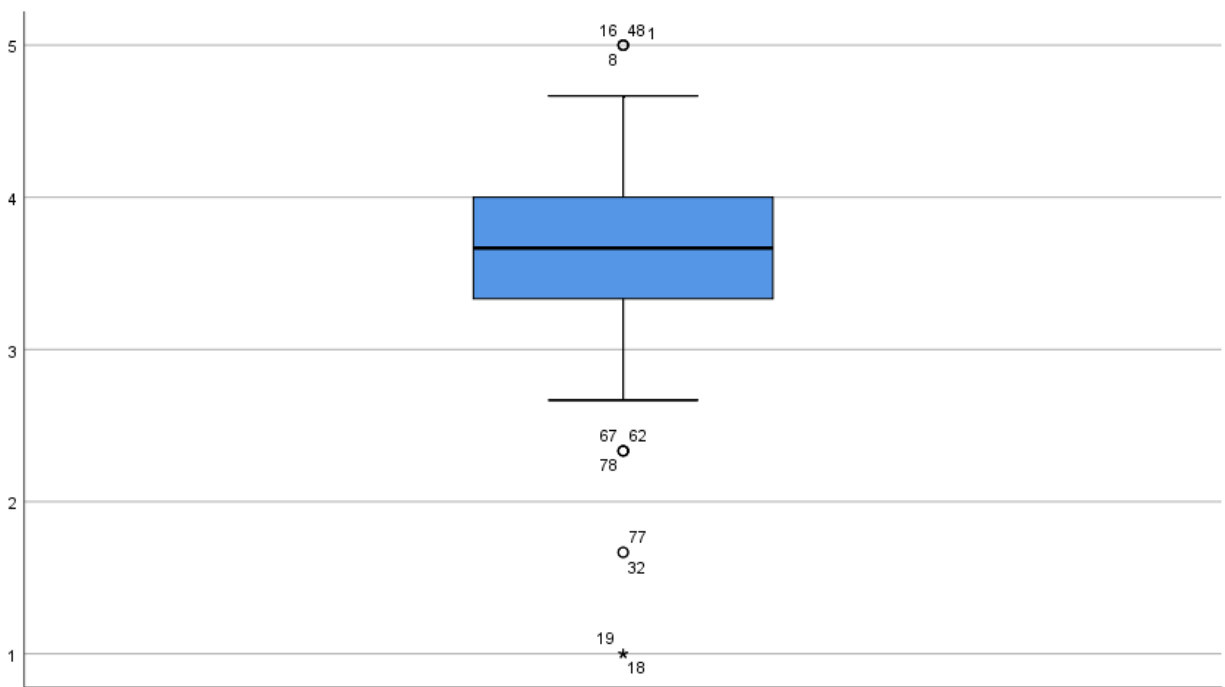




اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی

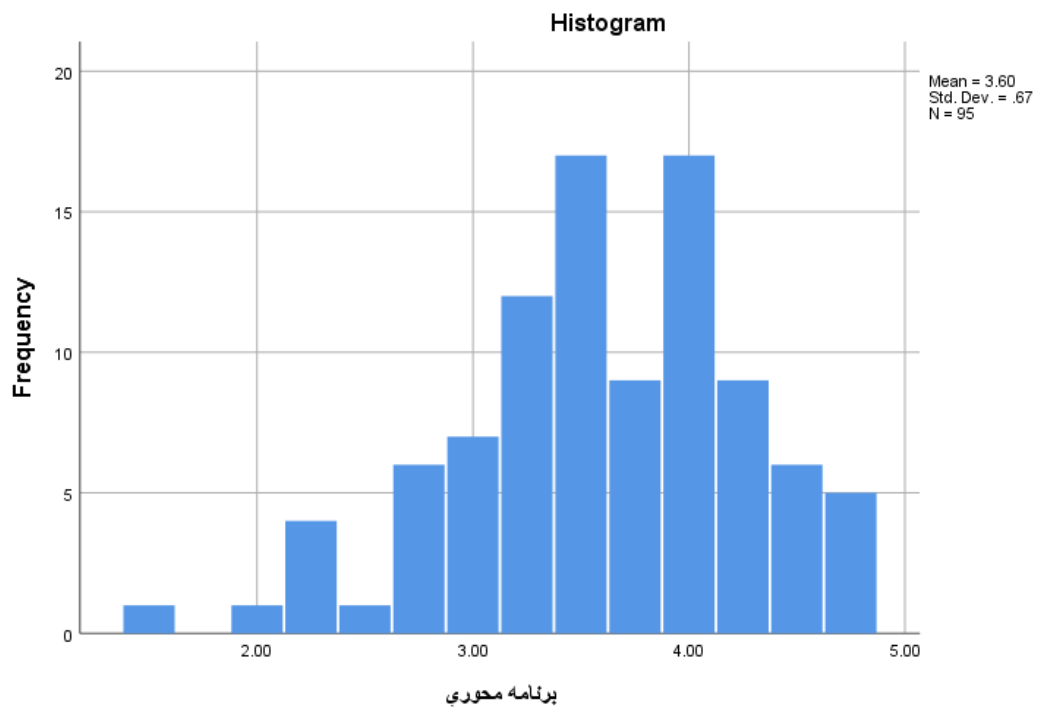


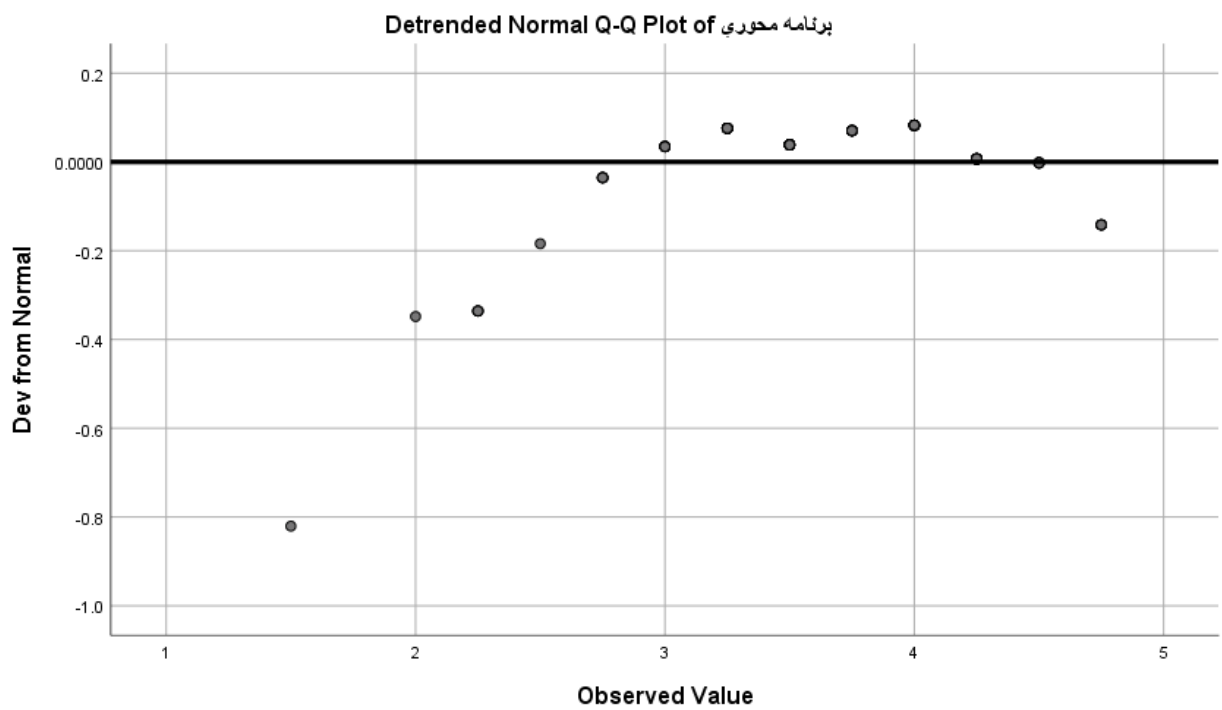
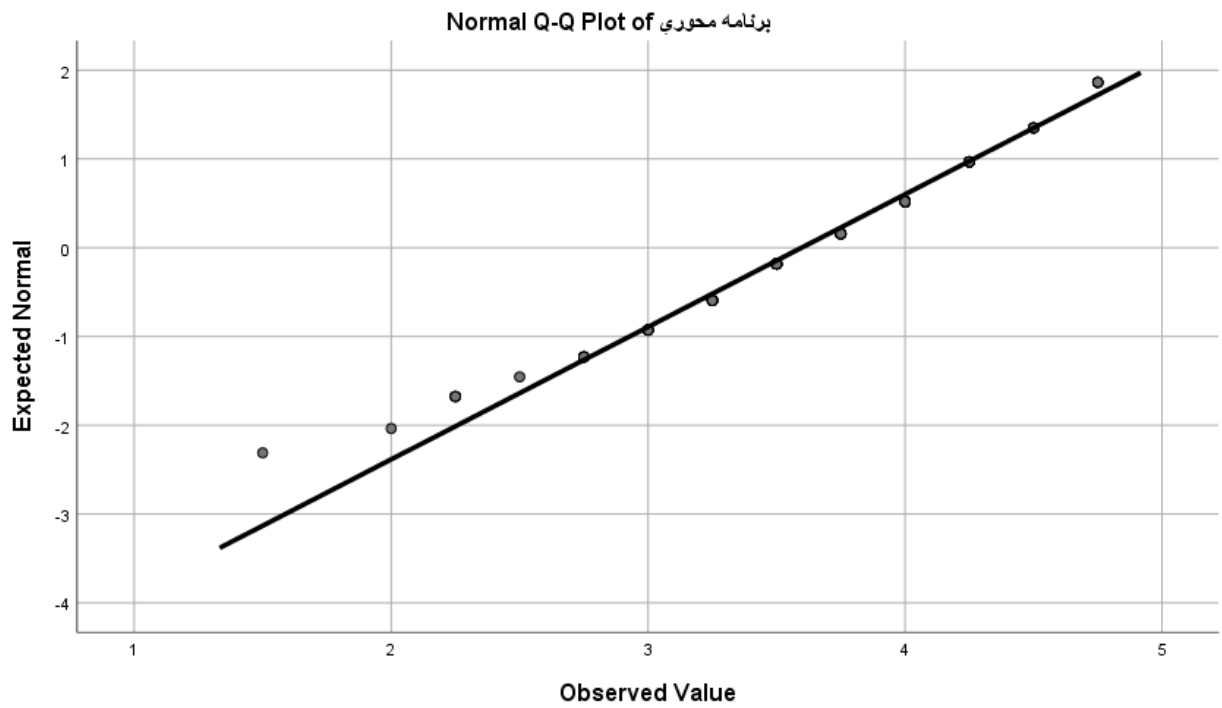


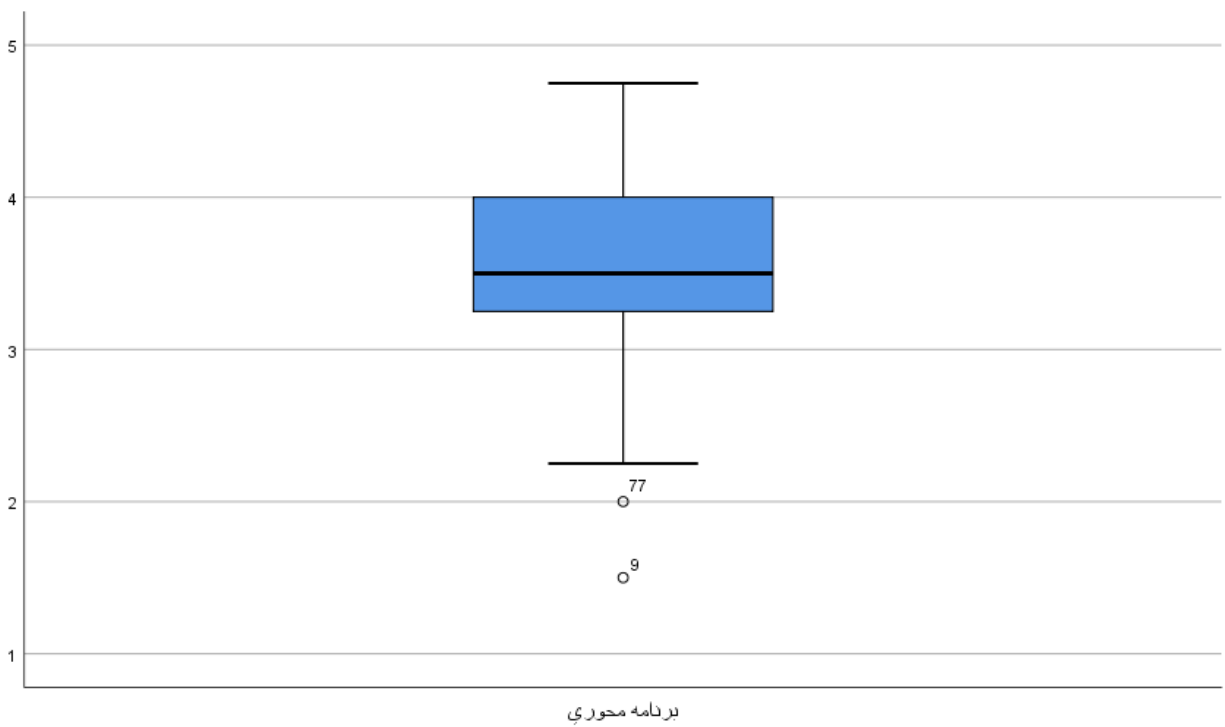


اجتناب از برخورد سلفهائی و فردی

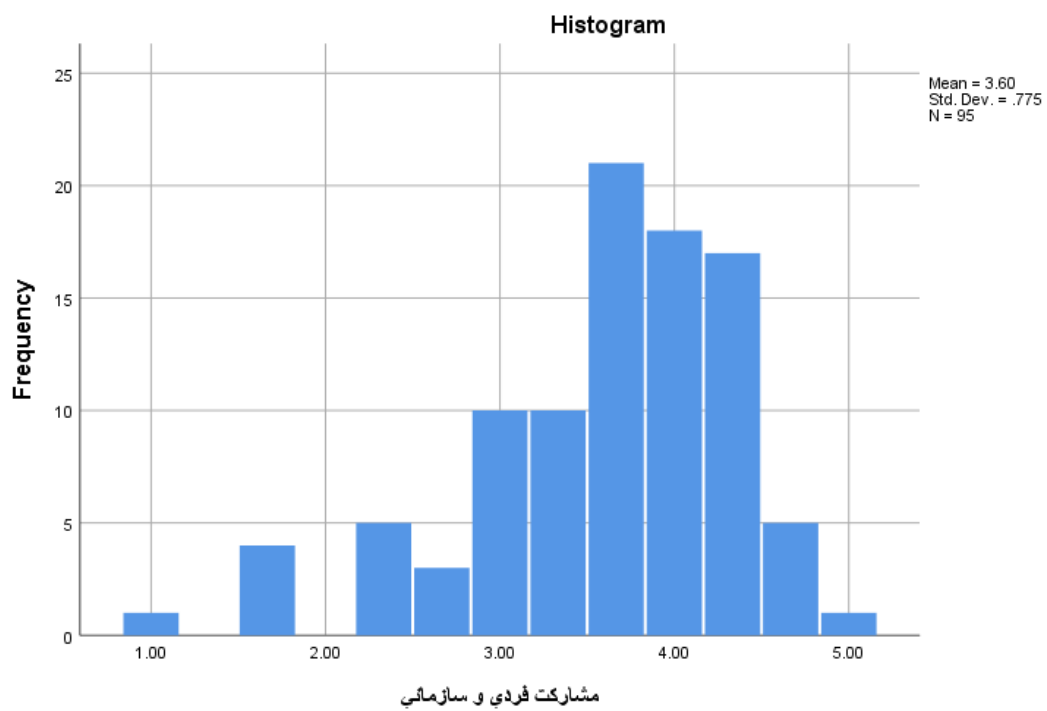
برنامه محوری

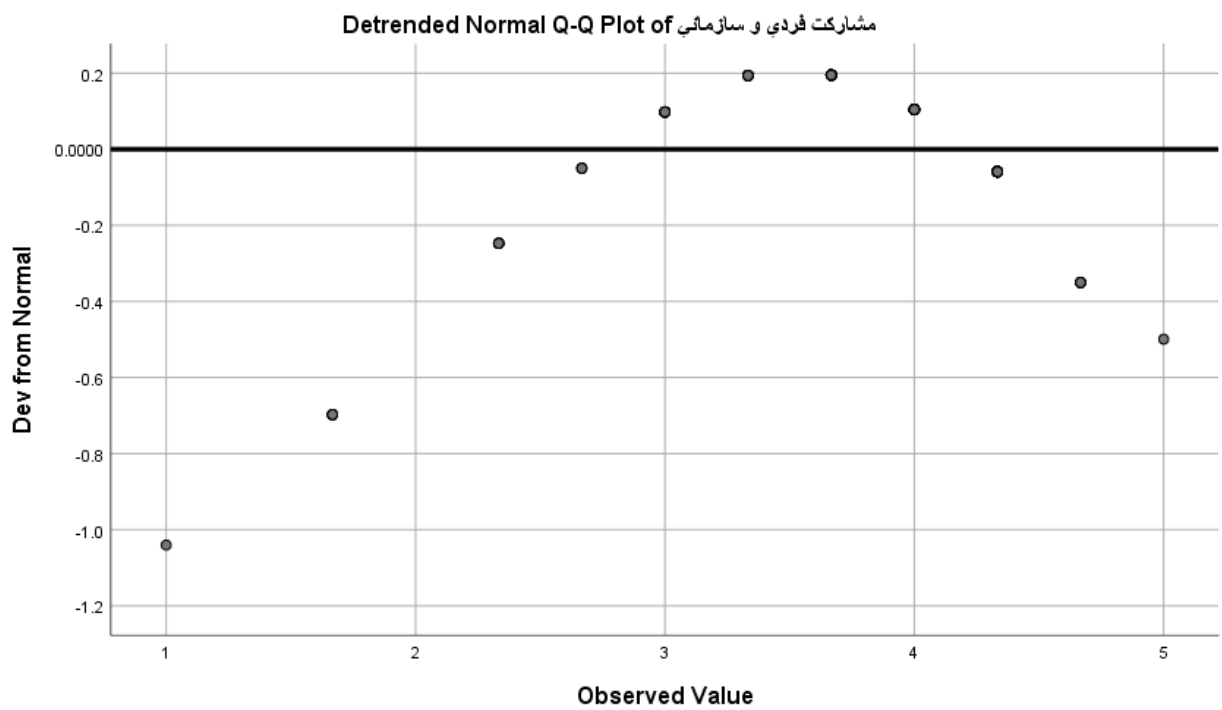
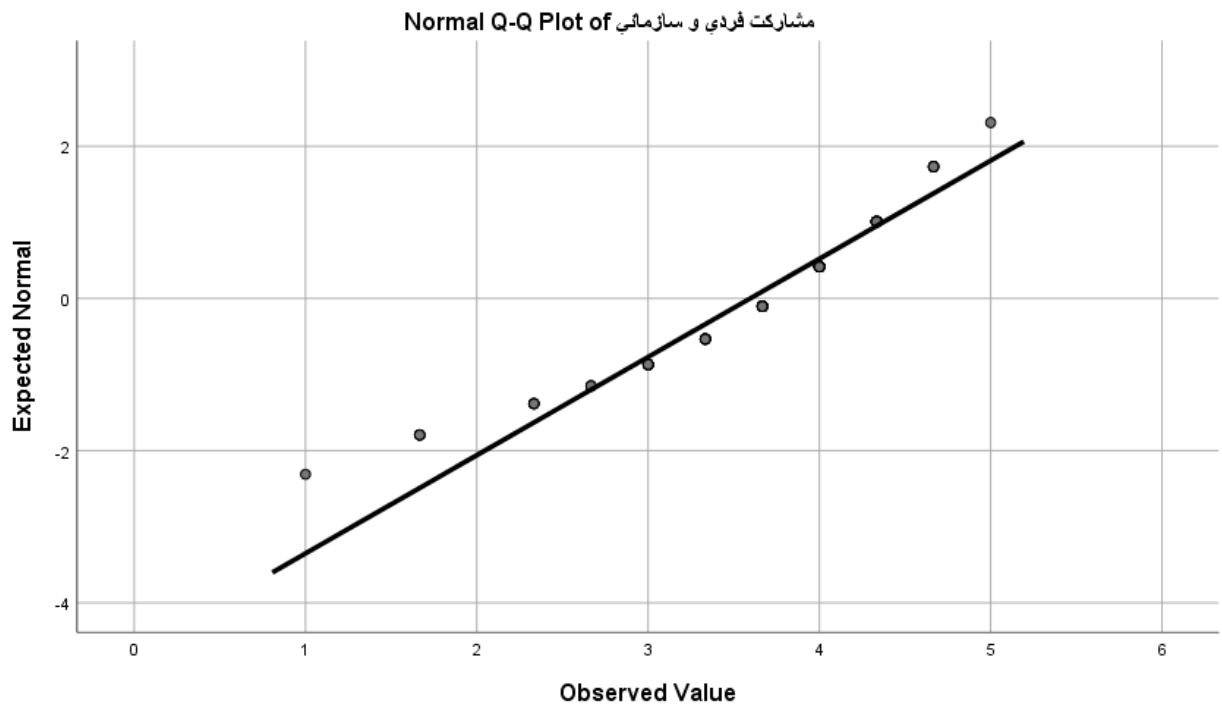


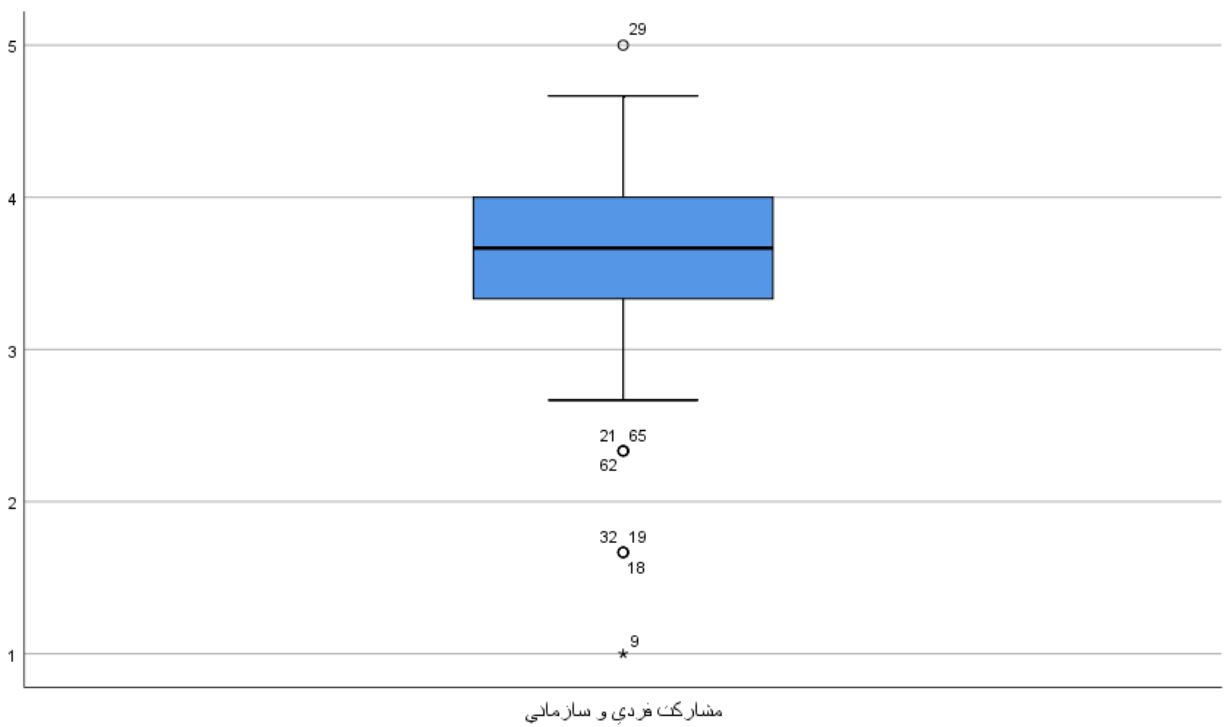




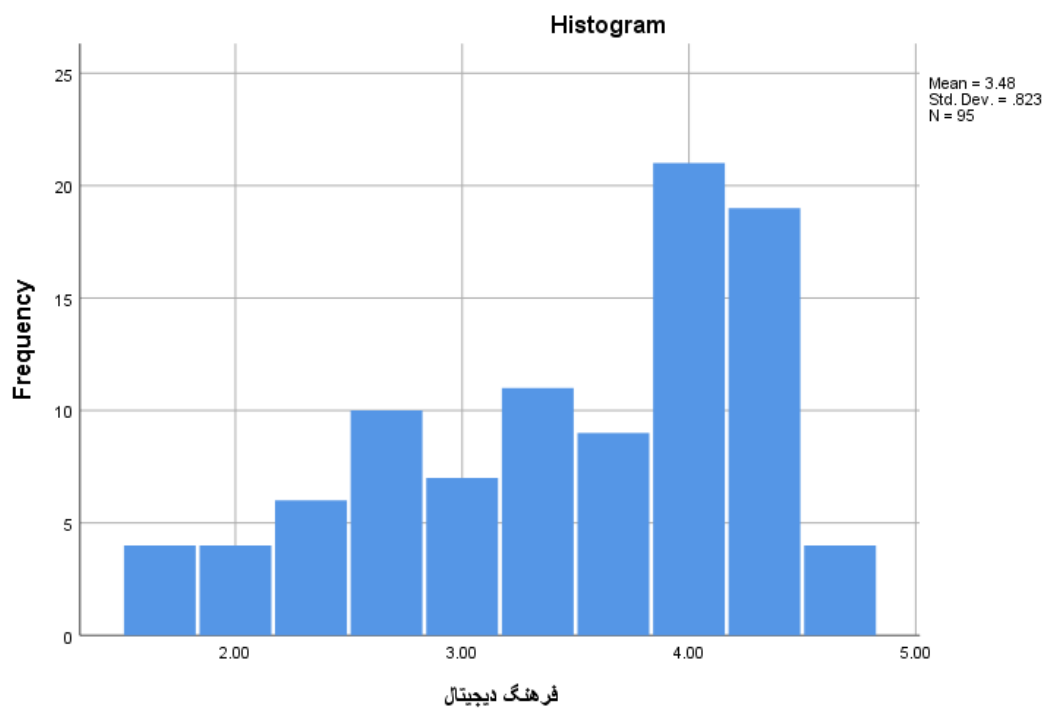
مشاركت فردي و سازماني

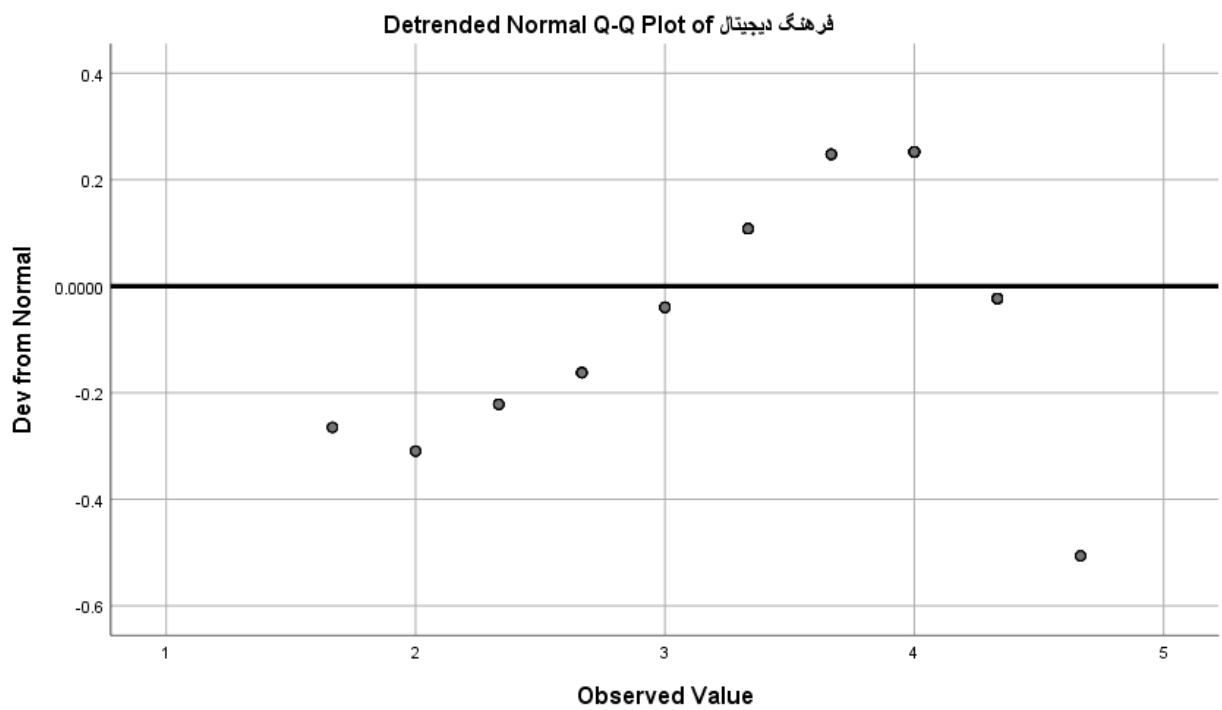
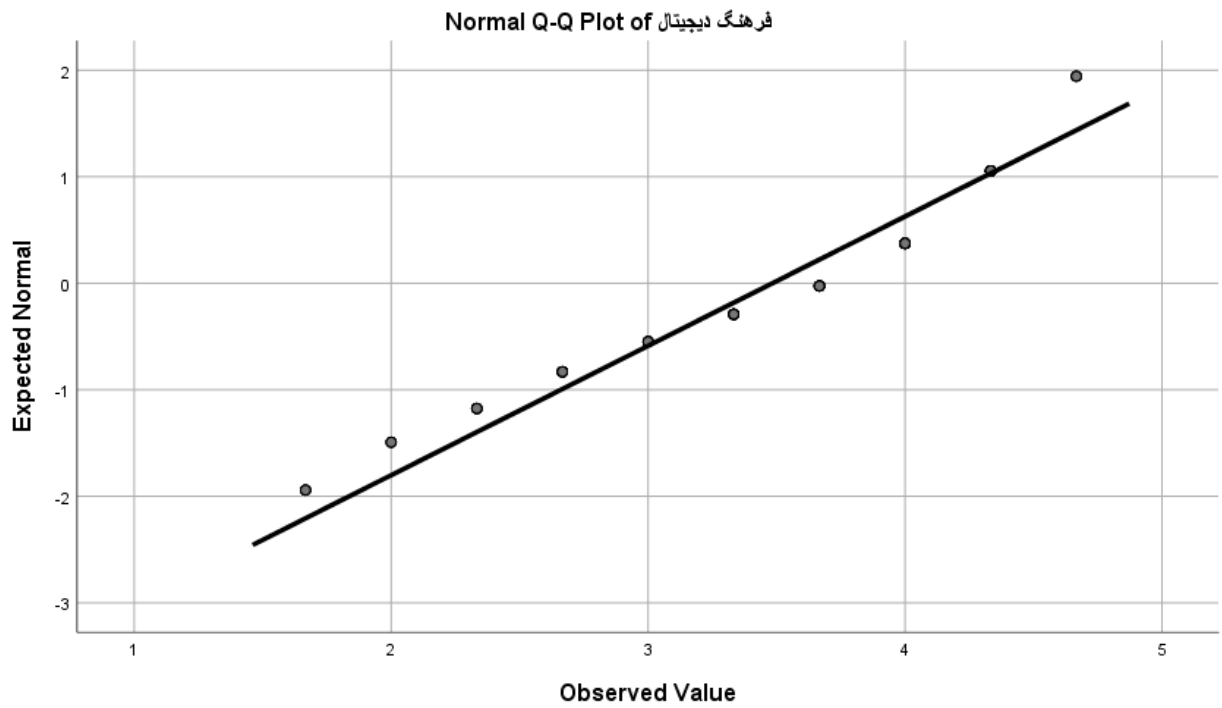


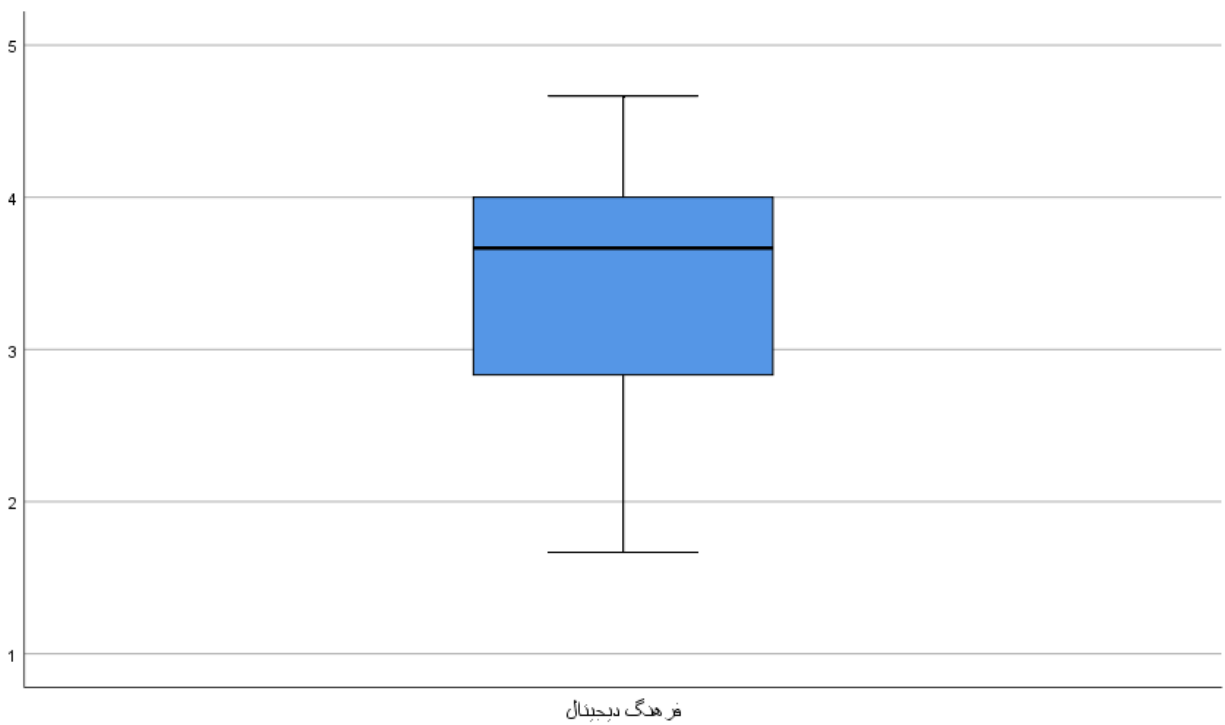




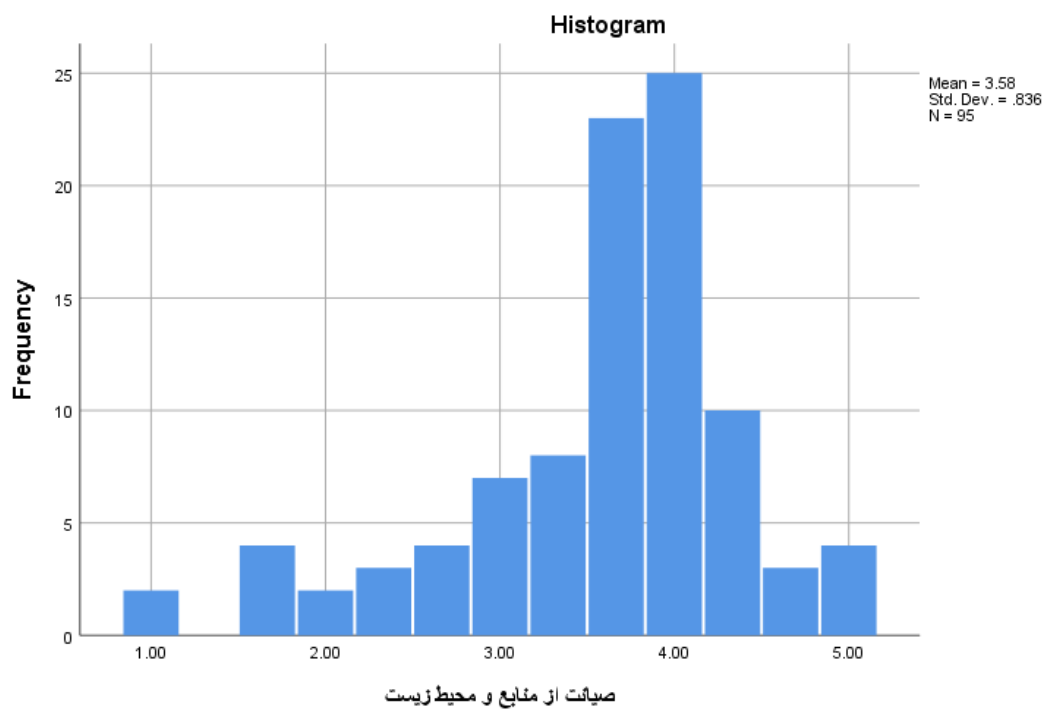
فرهنگ دیجیتال

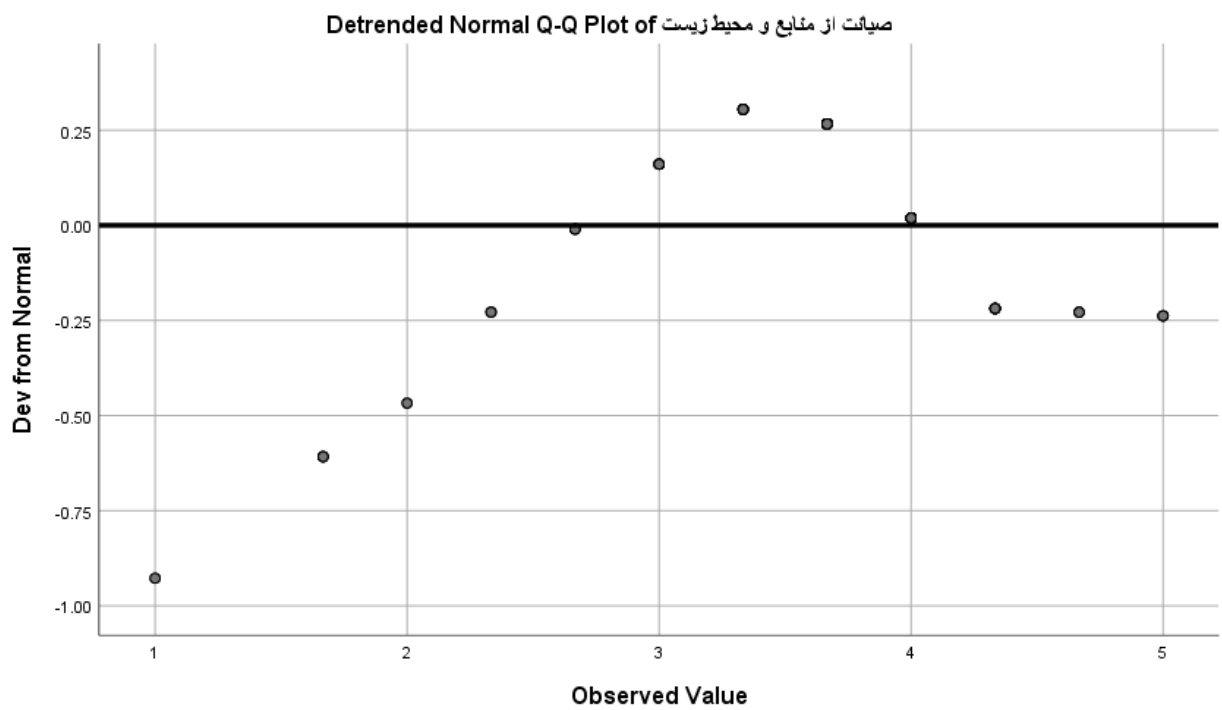
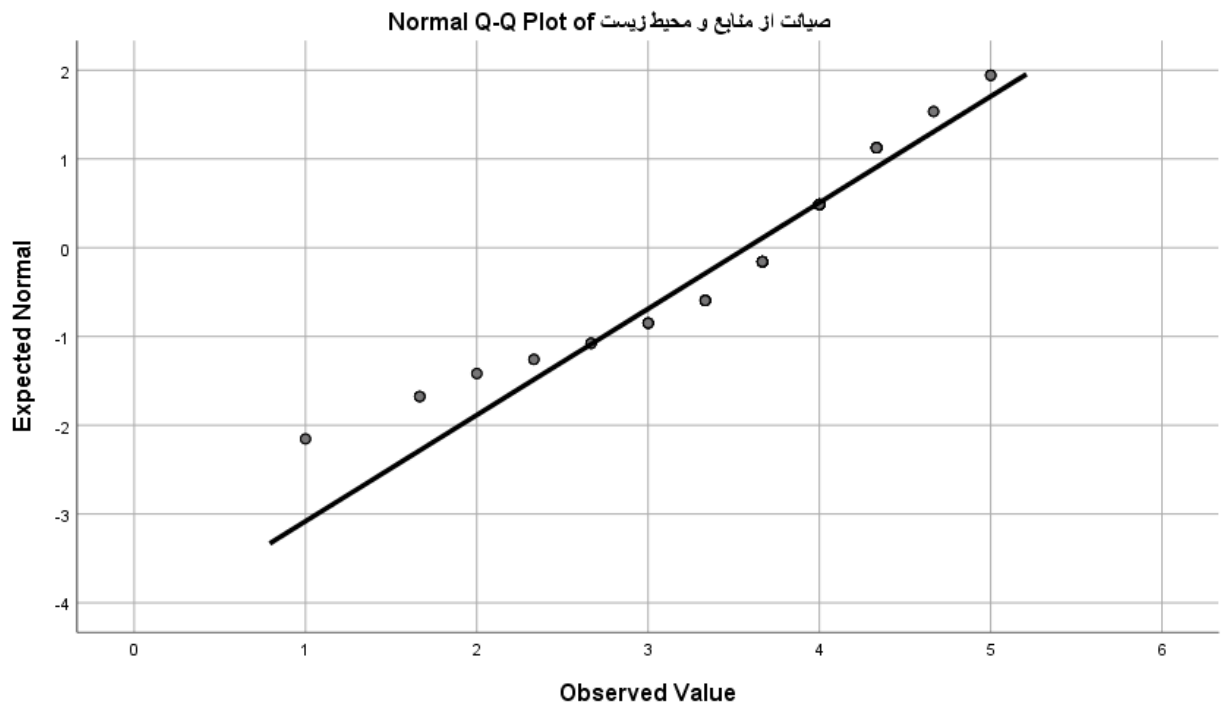


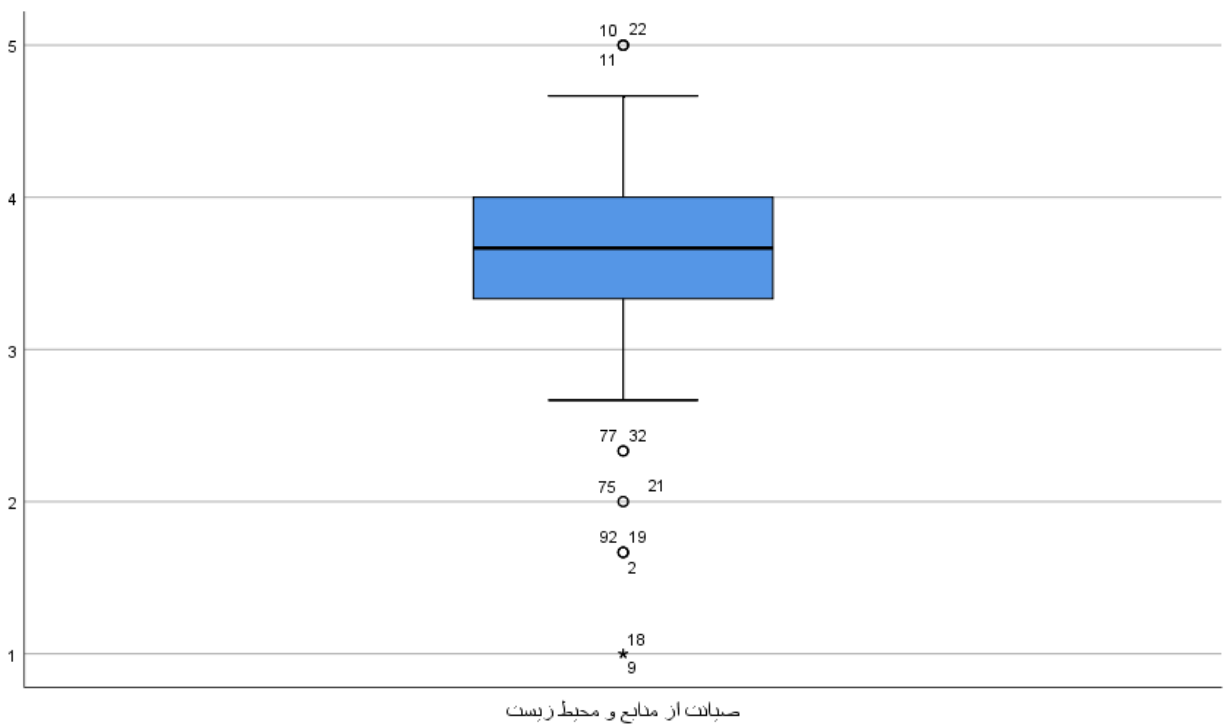




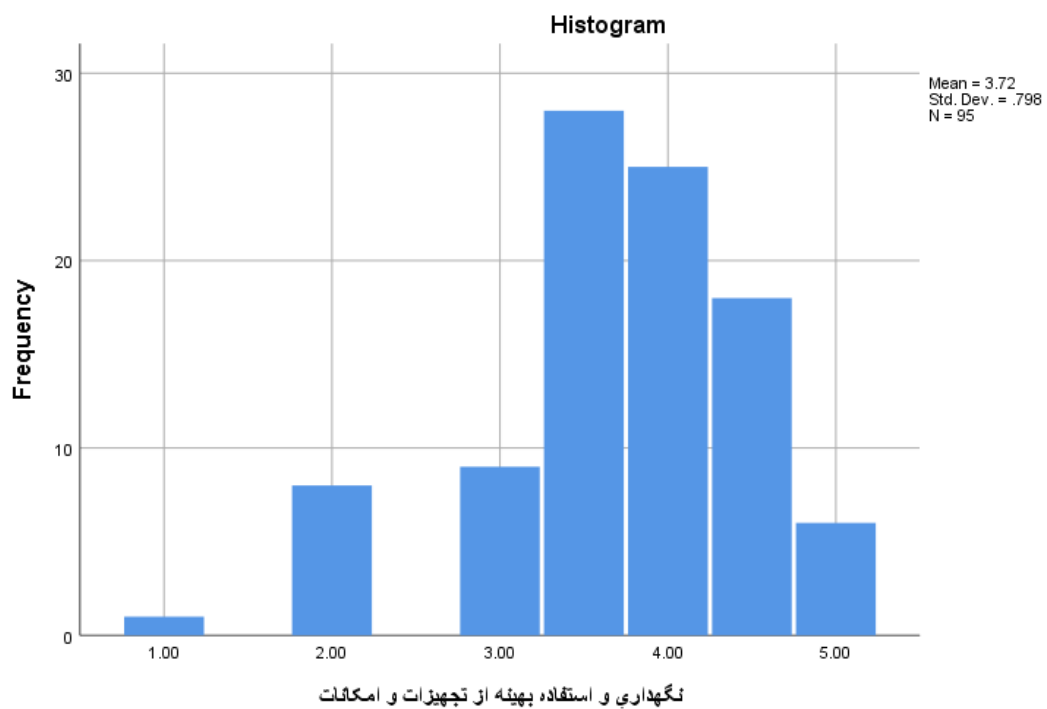
صیانت از منابع و محیط زیست

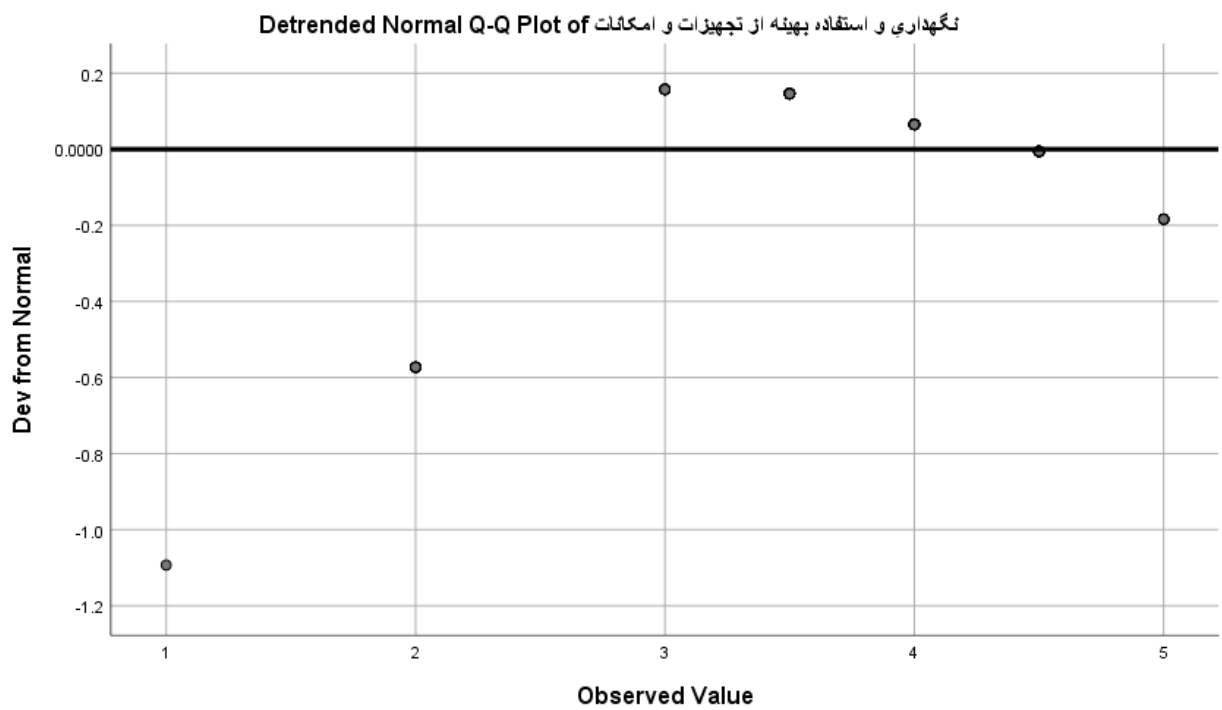
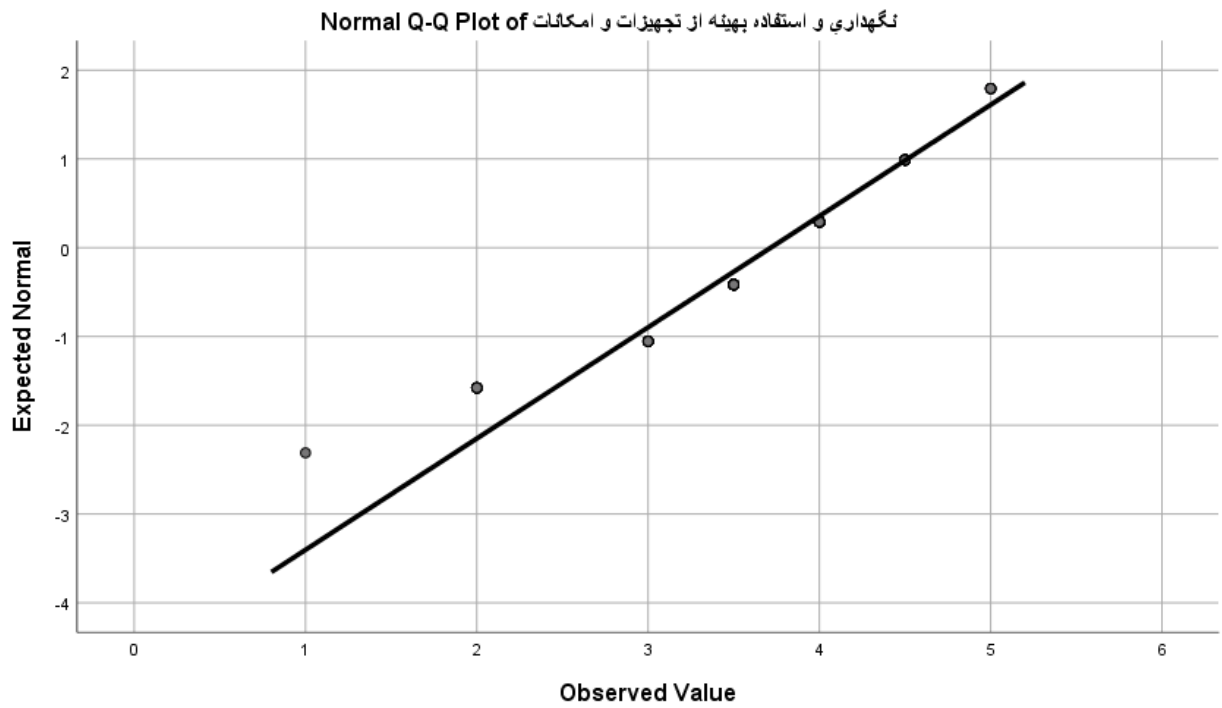


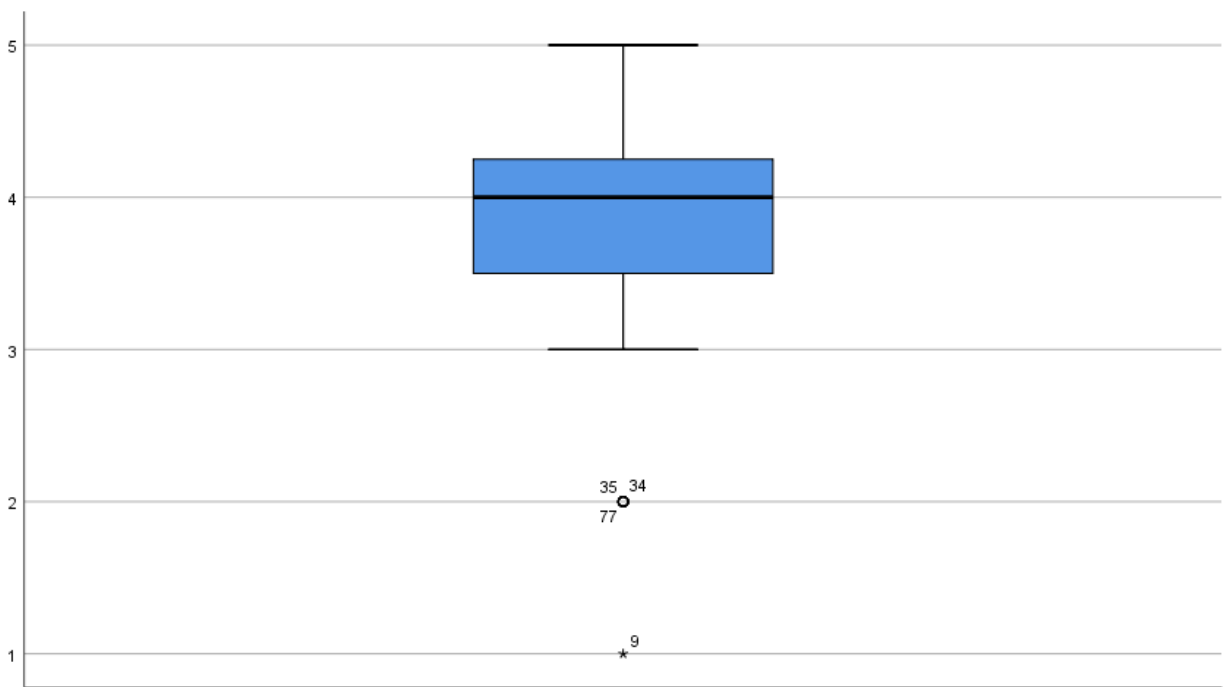




نگهداري و استفاده بهينه از تجهيزات و امکانات

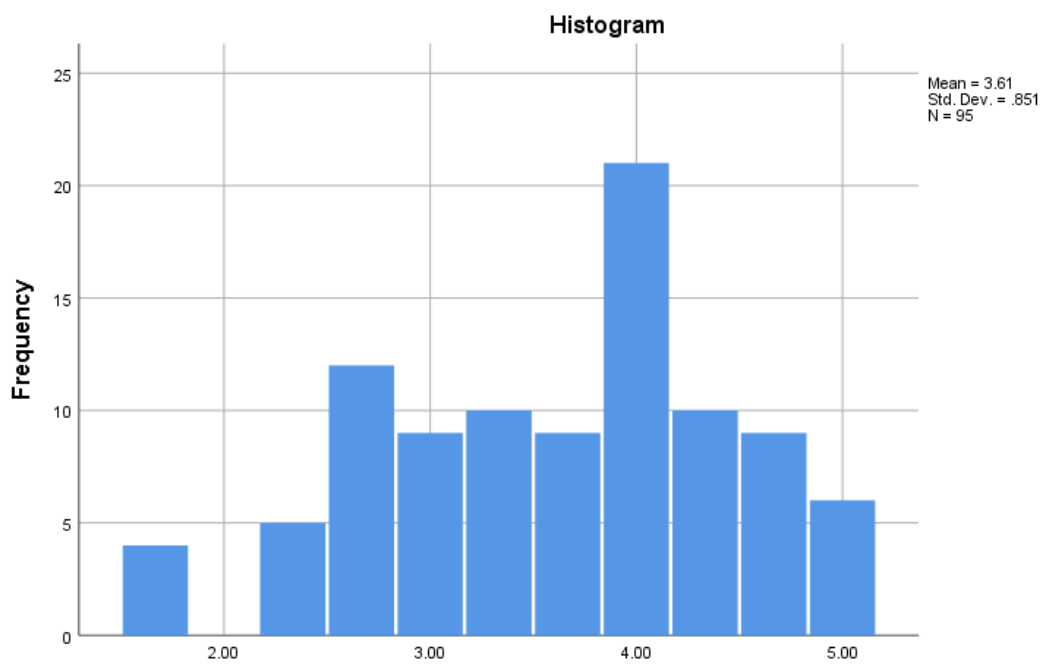




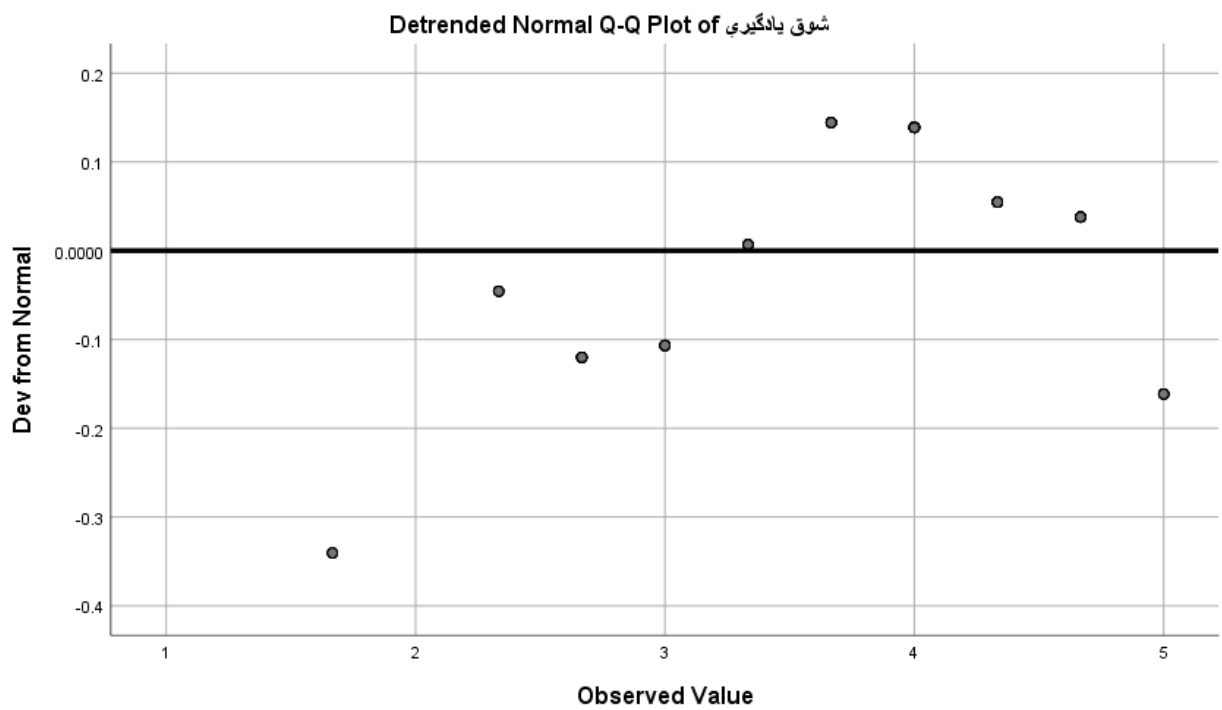
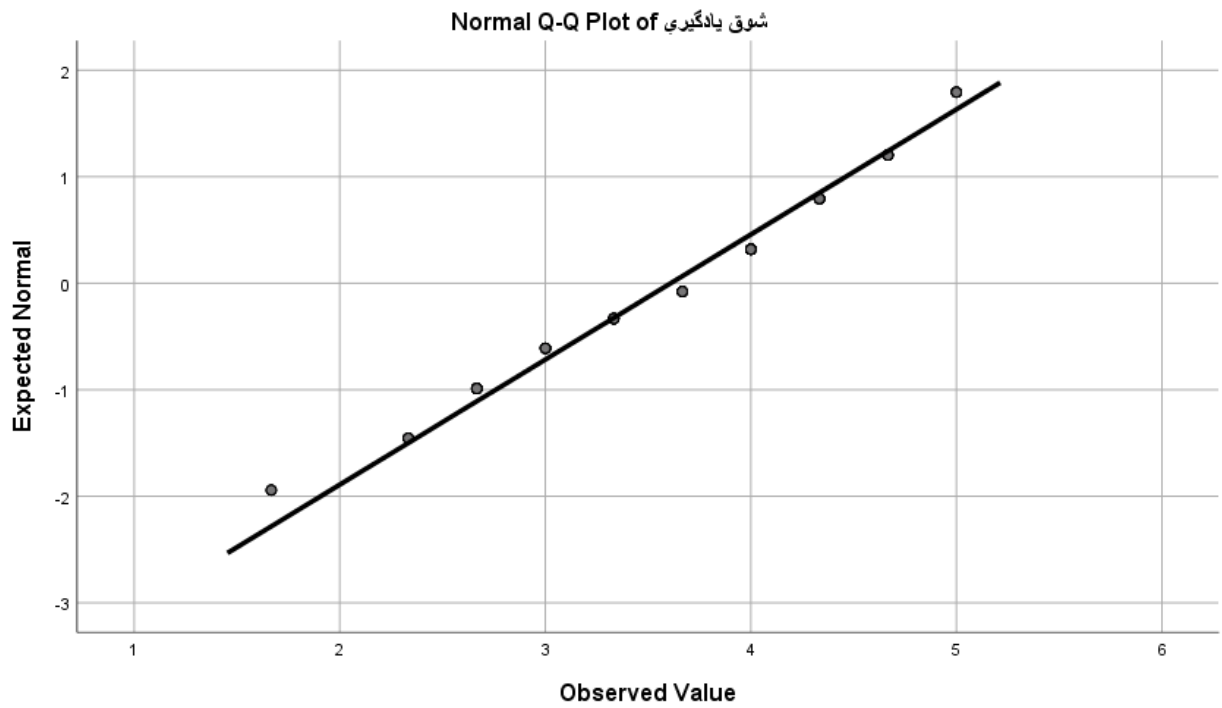


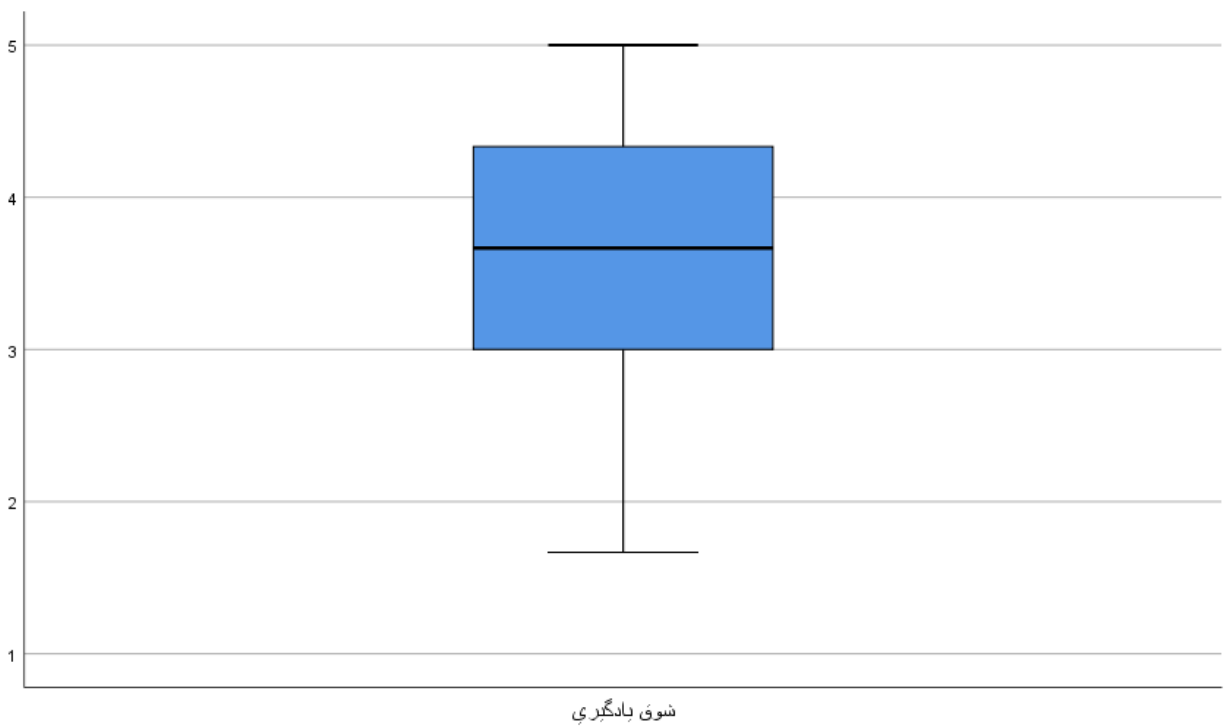
نگهداري و استفاده بهينه از تجهيزات و امکانات

شوق يادگيري

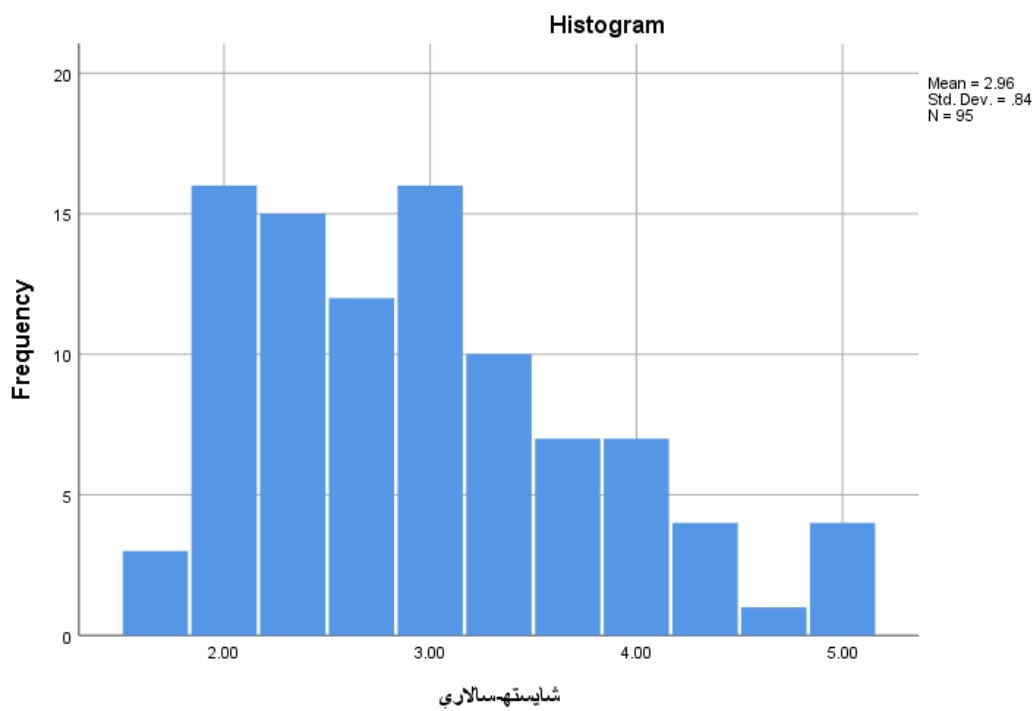


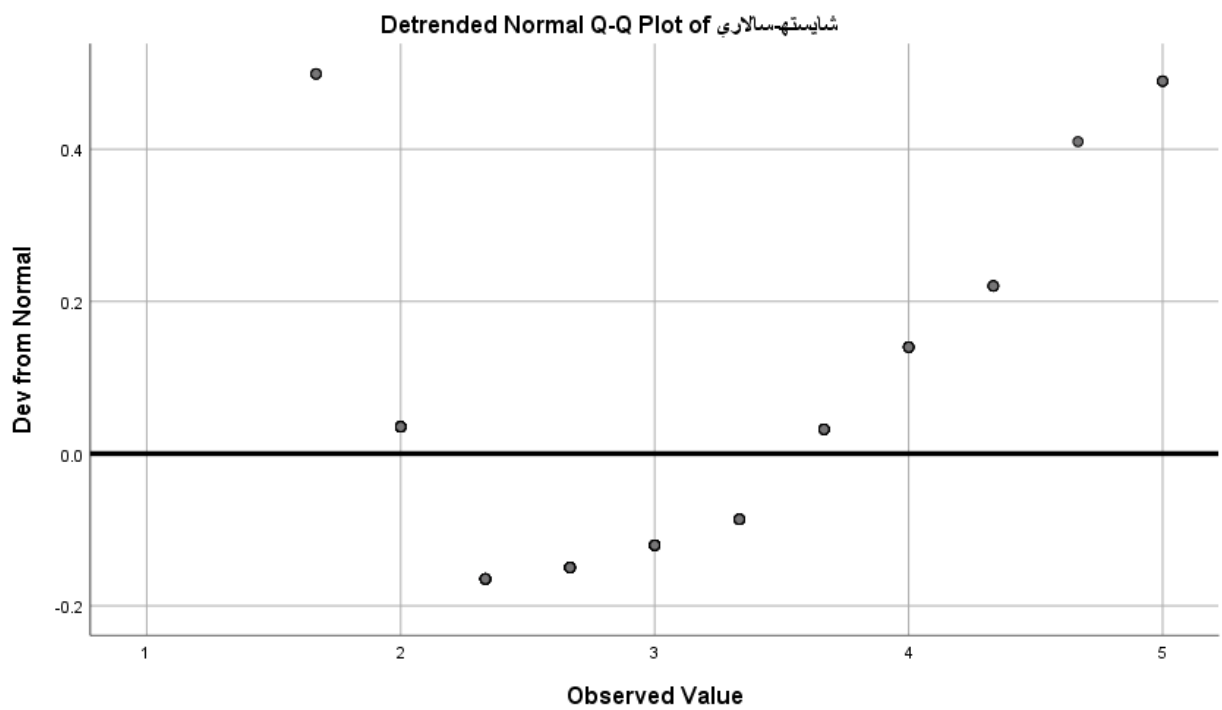
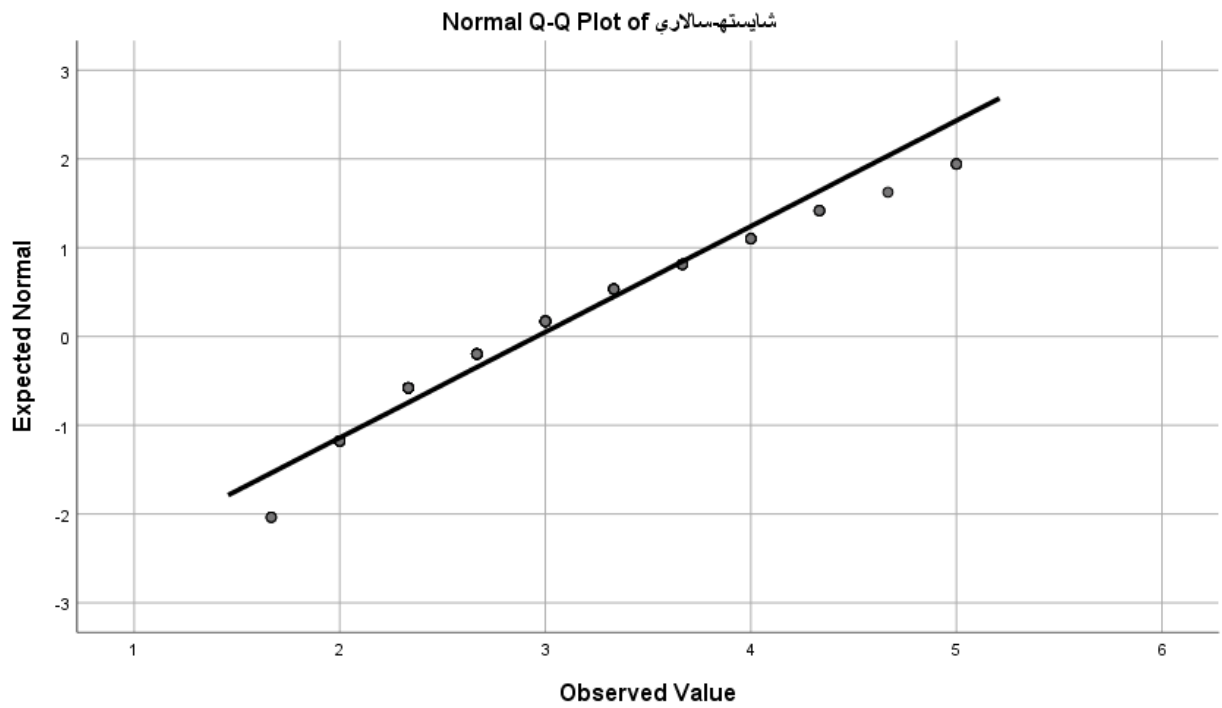
شوق يادگيري

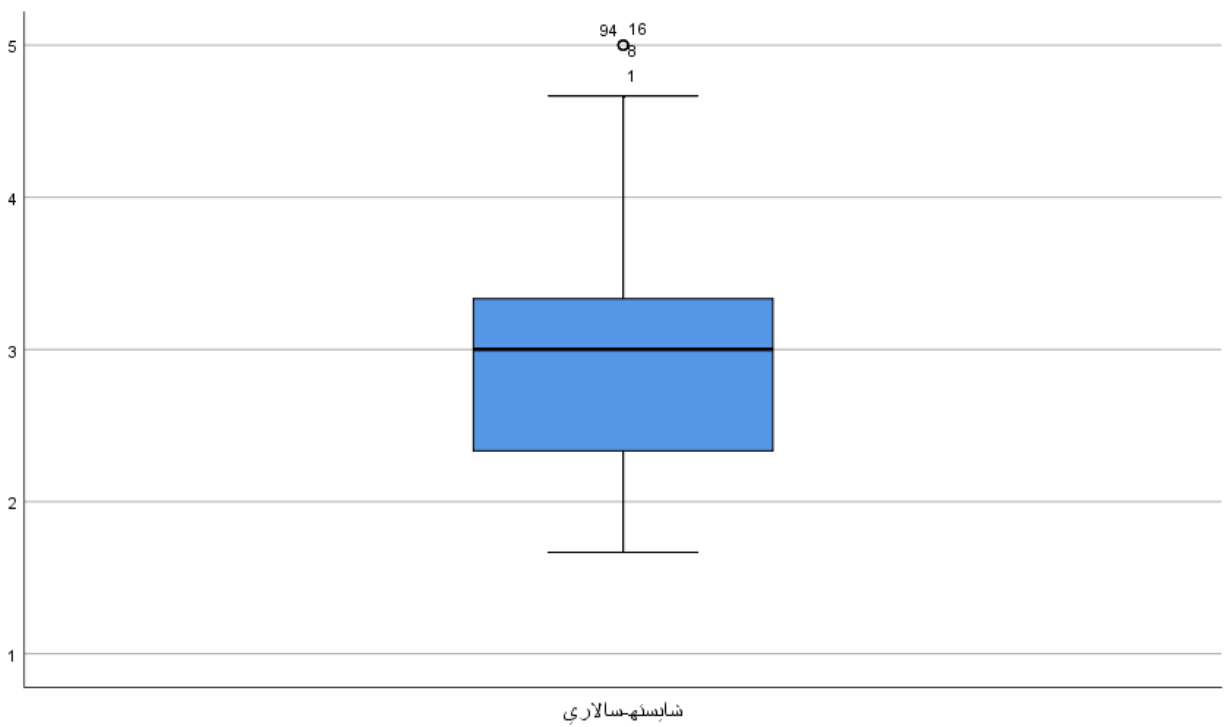




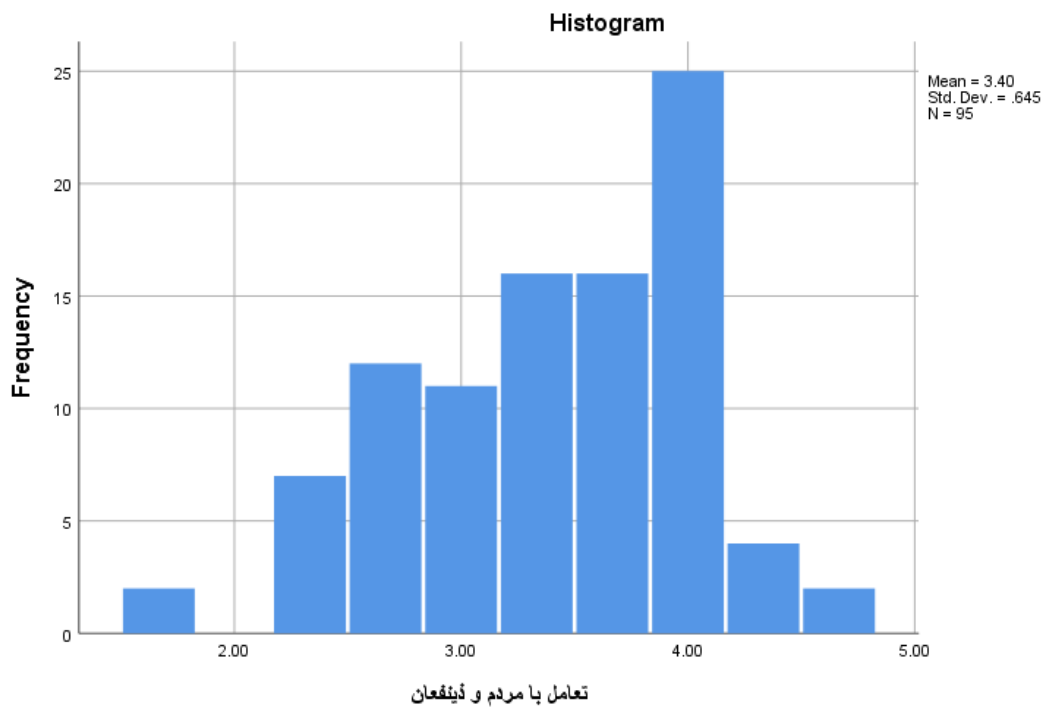
شایسته-سالاری

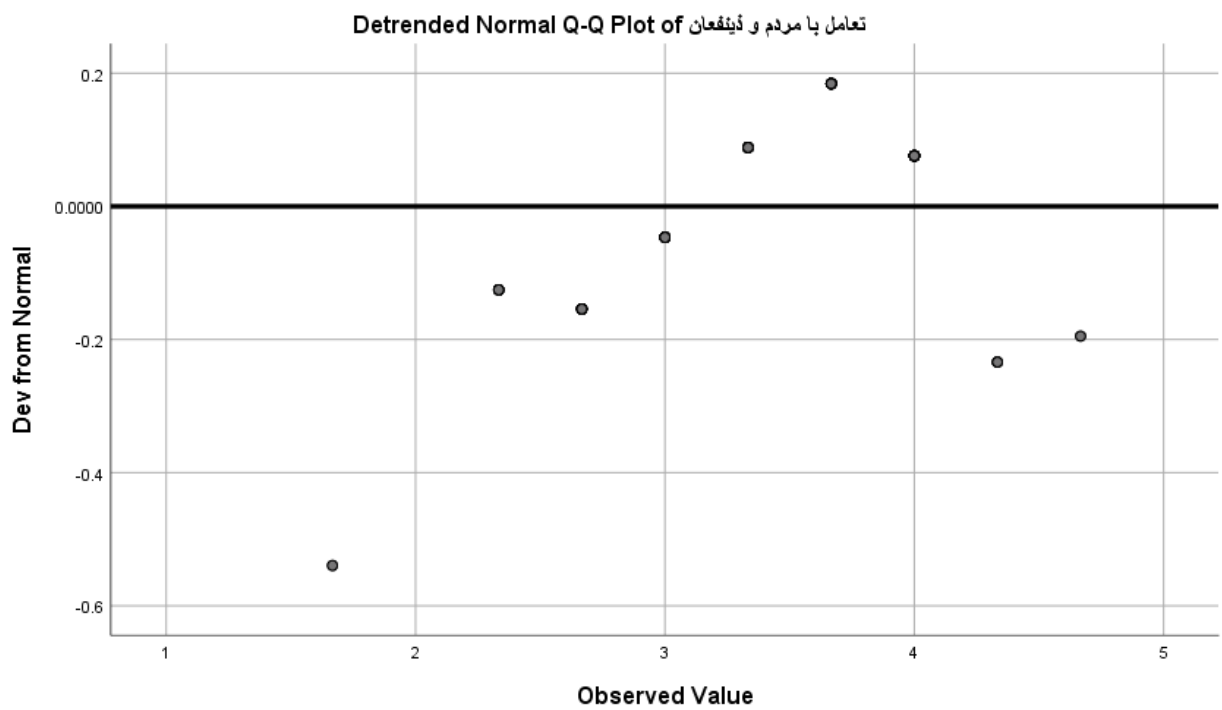
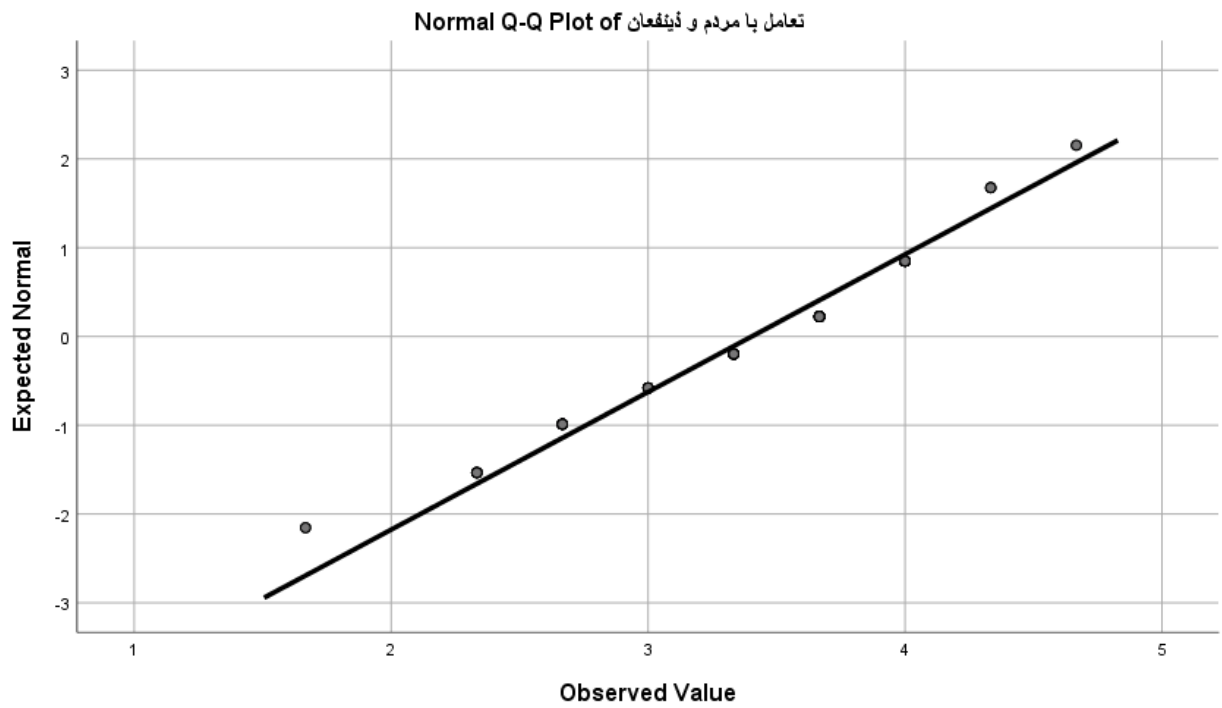


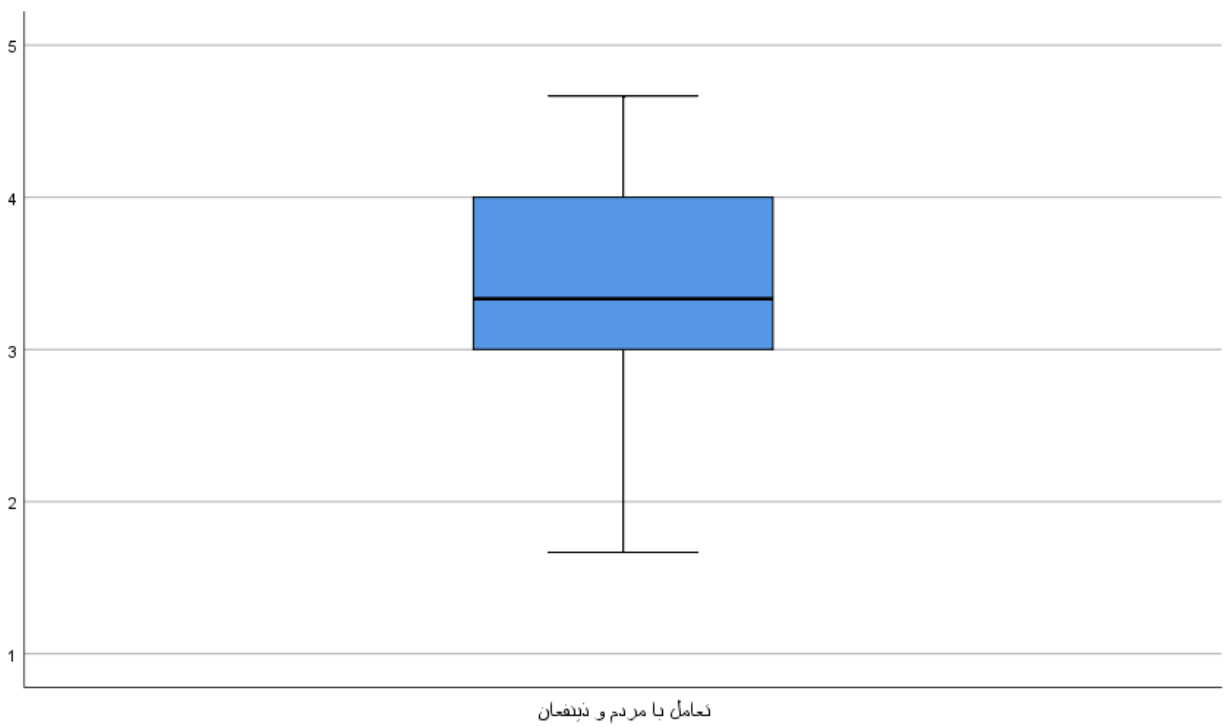




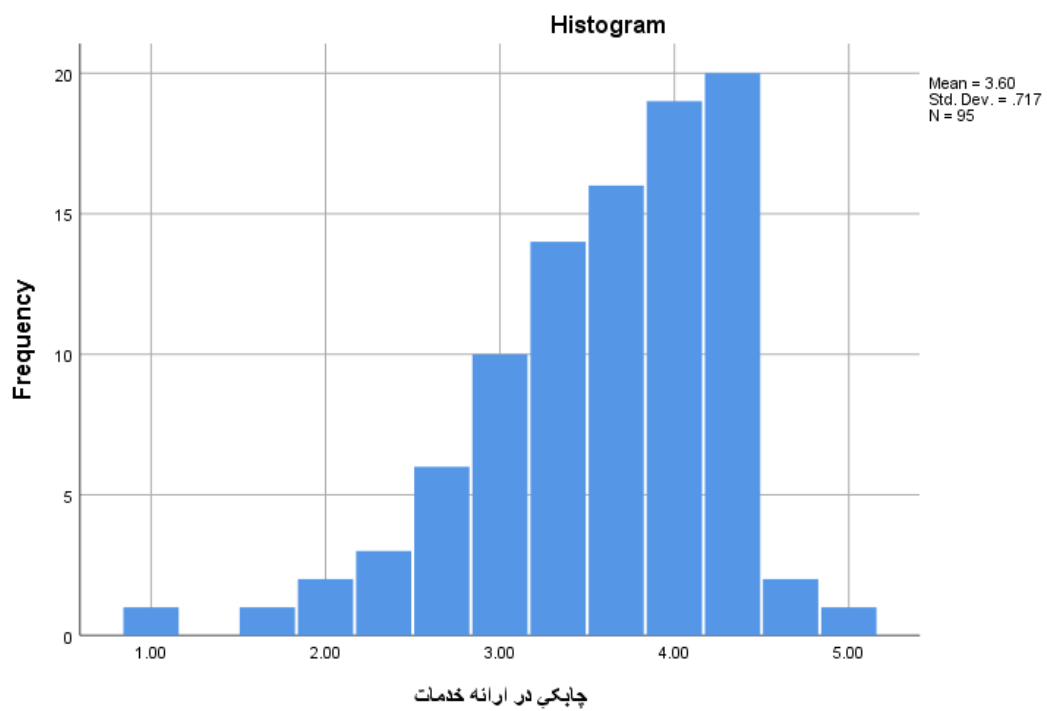
تعامل با مردم و ذینفعان

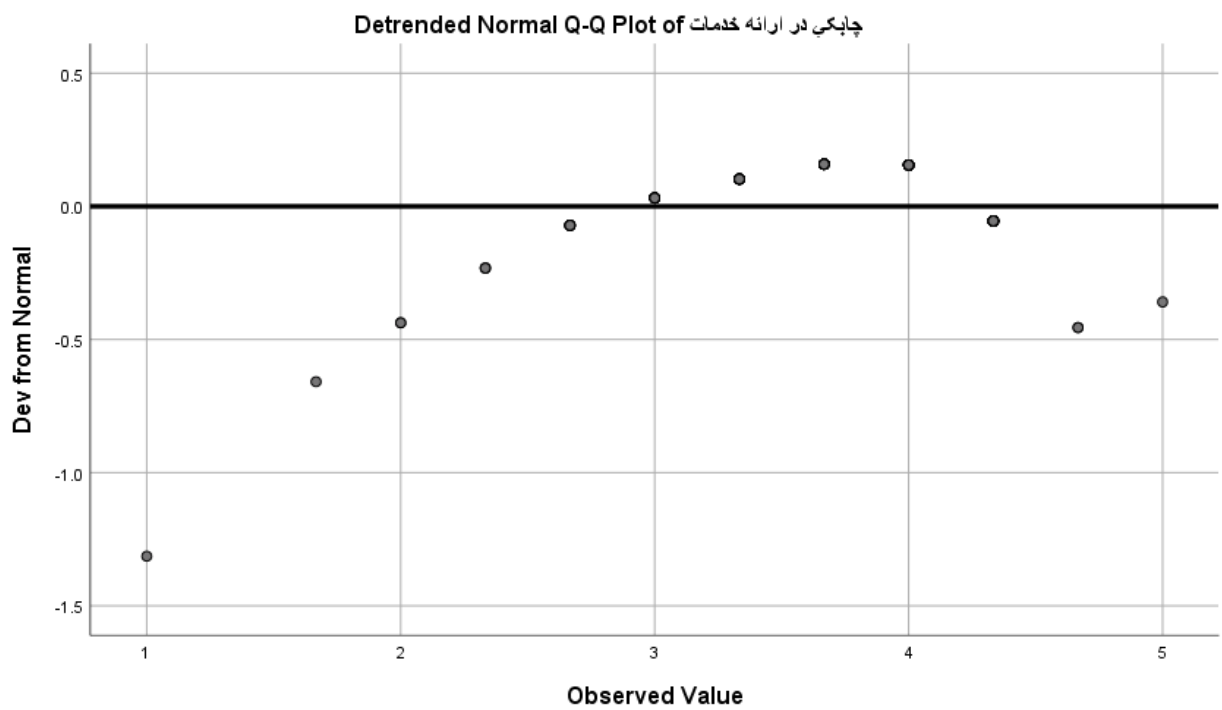
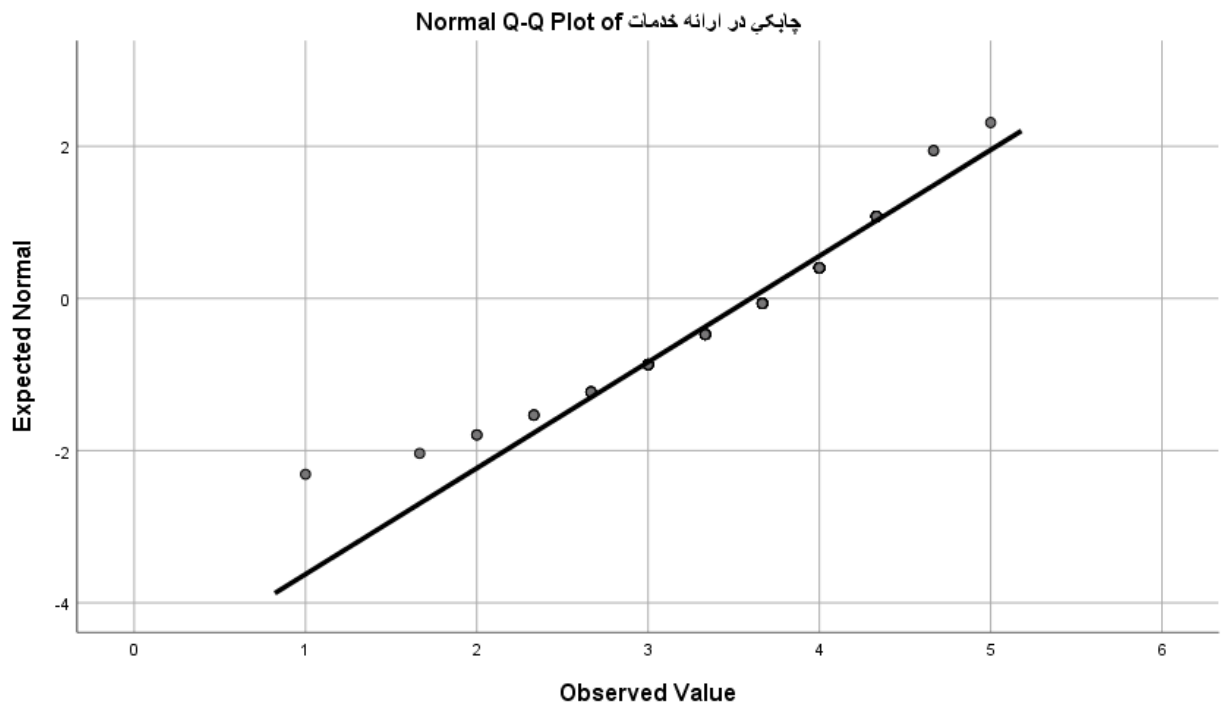


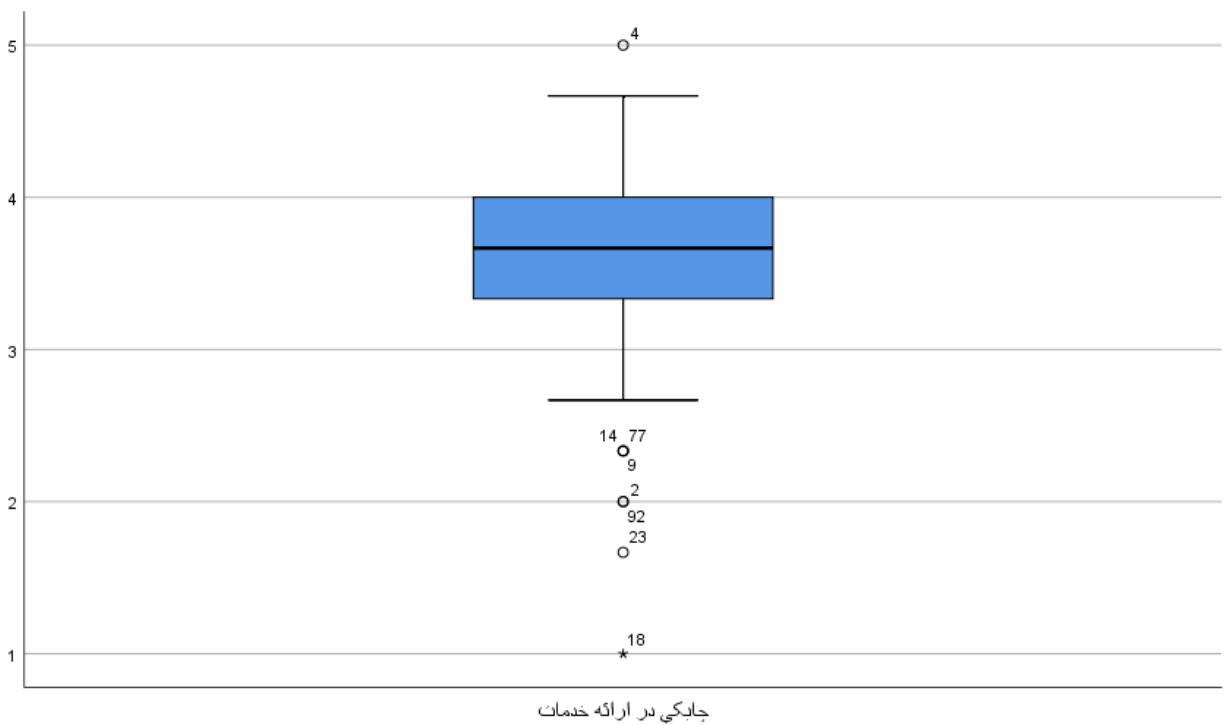




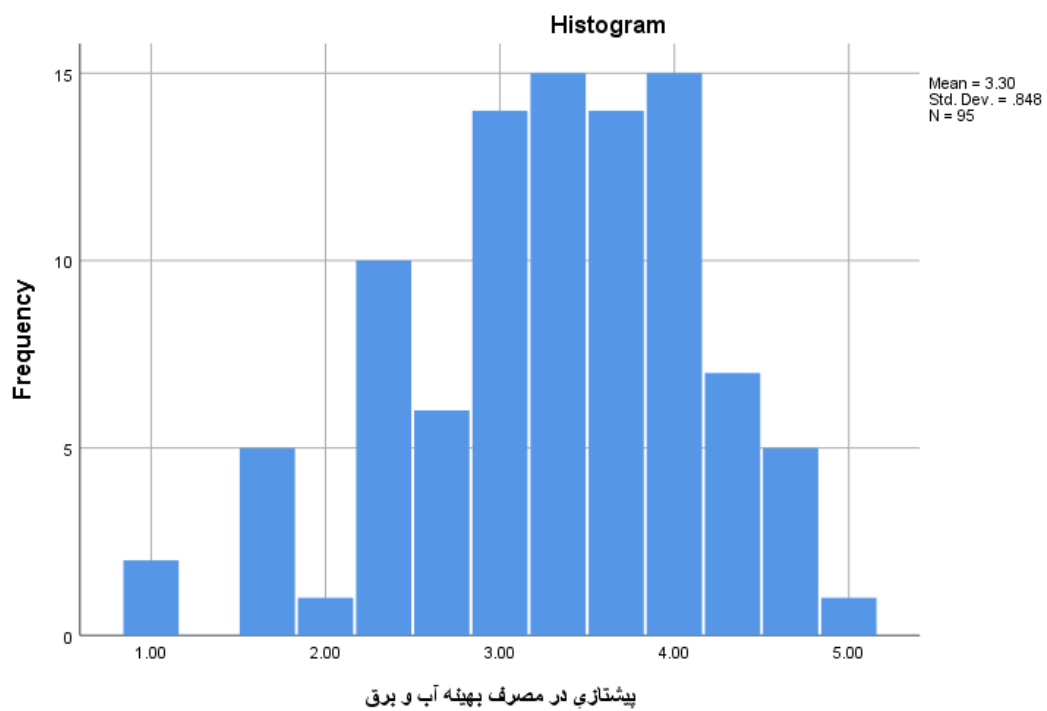
چابکی در ارائه خدمات

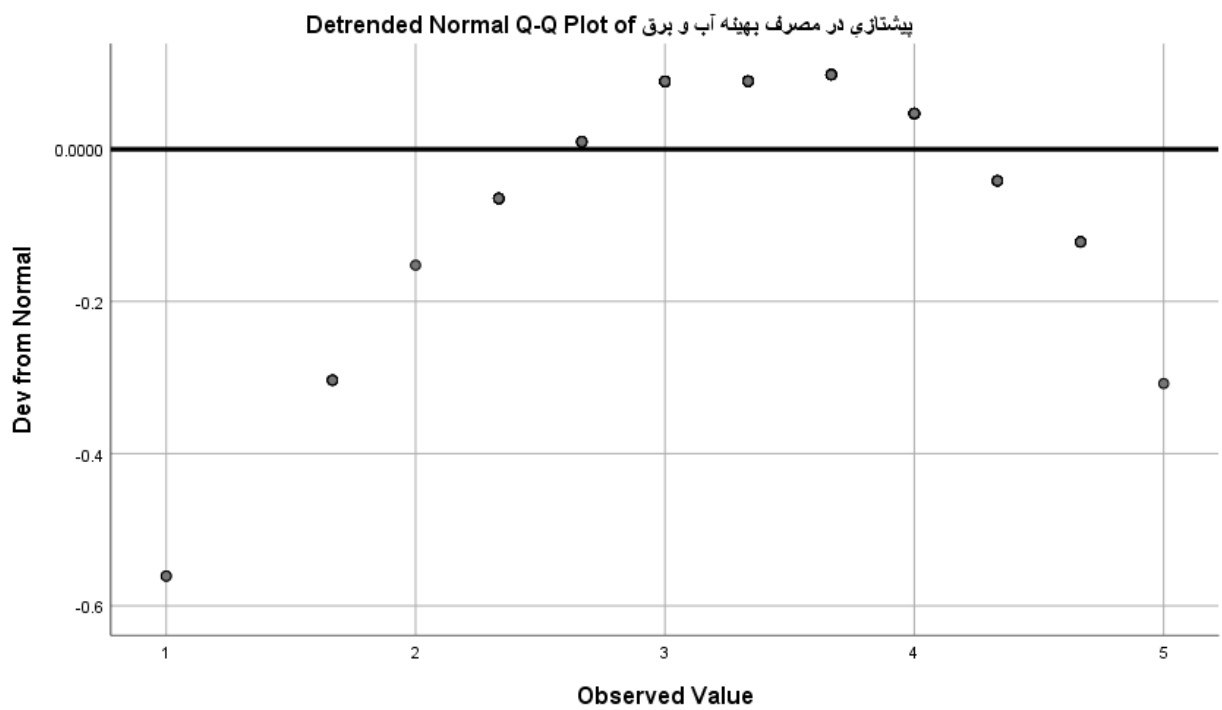
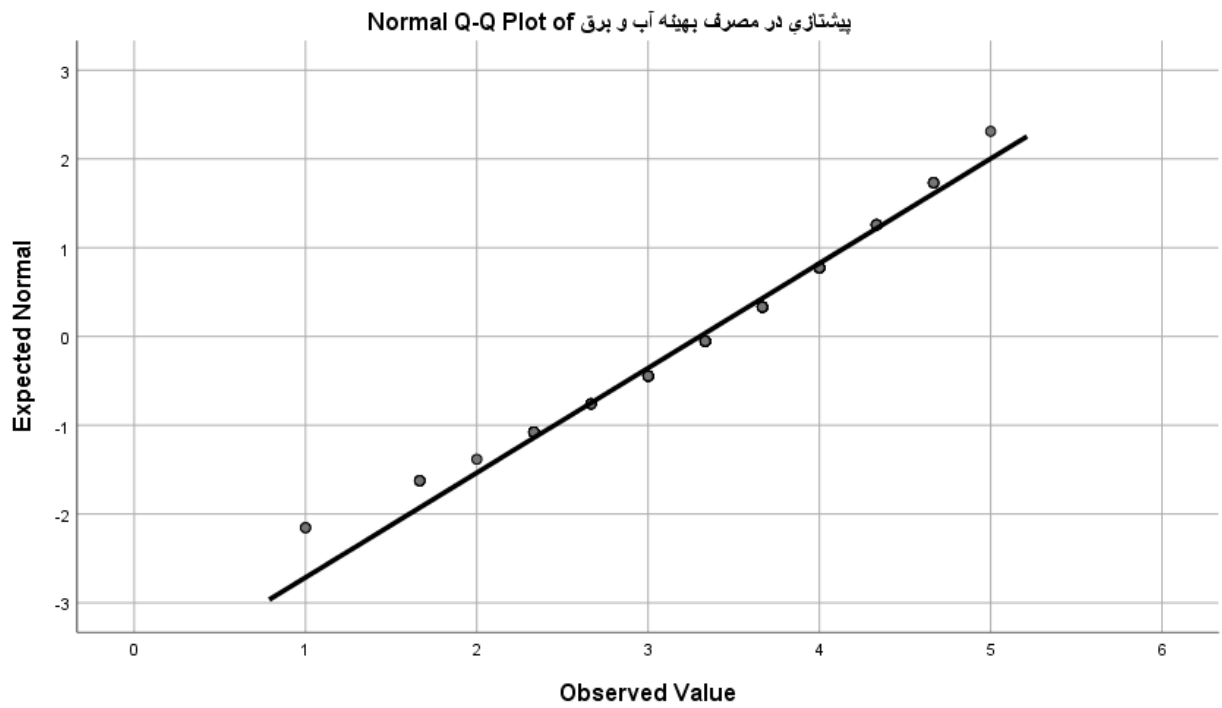


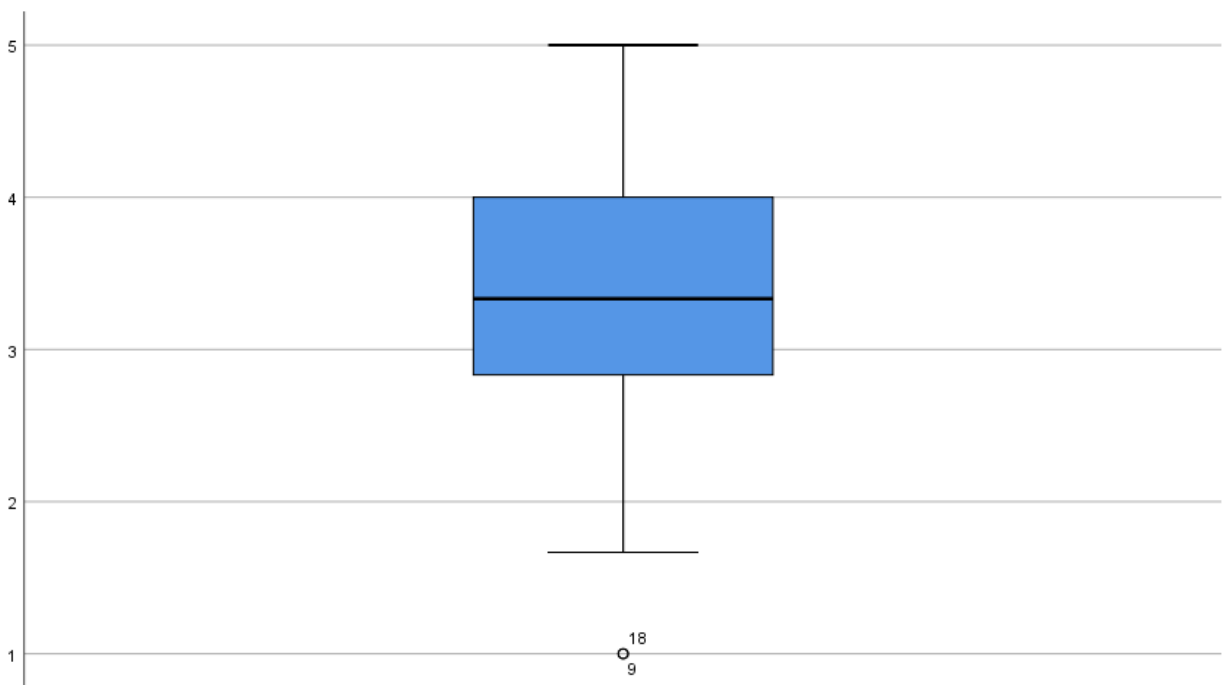




پیش‌تازی در مصرف بهینه آب و برق







بیشترای در مصرف بهینه آب و برق

۸- آزمون همبستگی اسپیرمن

با توجه به اینکه در بخش آزمون نرمال بودن داده ها مشاهده شد که اغلب مولفه های تحقیق از توزیع نرمال پیروی نمی کنند از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. آزمون همبستگی اسپیرمن (spearman correlation)، روشی برای تعیین همبستگی بین دو متغیر به صورت ناپارامتری است وقتی داده ها نرمال نباشند. ضریب همبستگی اسپیرمن بین ۱- و ۱ تغییر می کند. $r=1$ بیانگر رابطه مستقیم کامل بین دو متغیر می باشد، رابطه مستقیم یا مثبت به این معناست که اگر یکی از متغیرها افزایش (یا کاهش) یابد، دیگری نیز افزایش (یا کاهش) می یابد $r=-1$ نیز وجود یک رابطه معکوس کامل بین دو متغیر را نشان می دهد. رابطه معکوس یا منفی نشان می دهد که اگر یک متغیر افزایش یابد متغیر دیگر نیز کاهش می یابد و بالعکس. زمانی که ضریب همبستگی برابر صفر است این نشان می دهد که بین دو متغیر رابطه خطی وجود ندارد. به منظور خلاصه تر شدن و آرایه بهتر اطلاعات ضریب همبستگی برای مولفه های عمومی و اختصاصی به صورت جداگانه محاسبه شده است.

• ضریب بین ۰ تا ۰,۲۹ نشان دهنده همبستگی ضعیف

• ضریب بین ۰,۳۰ تا ۰,۶۹ نشان دهنده همبستگی متوسط

• ضریب بین ۰,۷۰ تا ۱ نشان دهنده همبستگی قوی

همبستگی مولفه های عمومی:

مولفه	روحیه تفکر حفظ بیت-المال	روحیه خدمت-گزاری به مردم	رعایت کرامت انسانی	رعایت اخلاق اداری	روحیه تعلق سازمانی	قانون گرایی	نتیجه گرایی	توجه به حقوق مردم	پاسخگویی
روحیه تفکر حفظ بیت-المال	1.000	.536**	.559**	.570**	.479**	.323**	.474**	.640**	.575**
روحیه خدمت-گزاری به مردم	.536**	1.000	.631**	.621**	.591**	.442**	.594**	.526**	.629**
رعایت کرامت انسانی	.559**	.631**	1.000	.441**	.602**	.423**	.537**	.633**	.628**
رعایت اخلاق اداری	.570**	.621**	.441**	1.000	.346**	.338**	.429**	.426**	.497**
روحیه تعلق سازمانی	.479**	.591**	.602**	.346**	1.000	.526**	.636**	.610**	.586**
قانون-گرایی	.323**	.442**	.423**	.338**	.526**	1.000	.567**	.486**	.493**
نتیجه-گرایی	.474**	.594**	.537**	.429**	.636**	.567**	1.000	.535**	.449**
توجه به حقوق مردم و منافع عمومی	.640**	.526**	.633**	.426**	.610**	.486**	.535**	1.000	.682**
پاسخگویی	.575**	.629**	.628**	.497**	.586**	.493**	.449**	.682**	1.000
اجتناب از برخورد سلیقه ای و فردی	.607**	.605**	.606**	.472**	.562**	.458**	.412**	.607**	.688**

همبستگی مولفه های اختصاصی

مولفه	برنامه محوری	مشارکت فردی و سازمانی	فرهنگ دیجیتال	صیانت از منابع و محیط زیست	نگهداری از تجهیزات و امکانات	شوق یادگیری	شایسته-سالاری	تعامل با مردم و ذینفعان	چابگی در ارائه خدمات	مصرف بهینه آب و برق
برنامه محوری	1.000	.683**	.637**	.547**	.591**	.629**	.596**	.371**	.509**	.455**
مشارکت فردی و سازمانی	.683**	1.000	.631**	.451**	.489**	.574**	.802**	.489**	.512**	.540**
فرهنگ دیجیتال	.637**	.631**	1.000	.462**	.337**	.588**	.648**	.506**	.475**	.405**
صیانت از منابع و محیط زیست	.547**	.451**	.462**	1.000	.378**	.598**	.471**	.497**	.468**	.601**
نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات	.591**	.489**	.337**	.378**	1.000	.631**	.496**	.271**	.394**	.327**
شوق یادگیری	.629**	.574**	.588**	.598**	.631**	1.000	.650**	.606**	.526**	.575**
شایسته-سالاری	.596**	.802**	.648**	.471**	.496**	.650**	1.000	.517**	.540**	.484**
تعامل با مردم و ذینفعان	.371**	.489**	.506**	.497**	.271**	.606**	.517**	1.000	.588**	.555**
چابگی در ارائه خدمات	.509**	.512**	.475**	.468**	.394**	.526**	.540**	.588**	1.000	.477**
پیشازی در مصرف بهینه آب و برق	.455**	.540**	.405**	.601**	.327**	.575**	.484**	.555**	.477**	1.000

آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین همه مولفه های عمومی و اختصاصی همبستگی وجود دارد و شدت همبستگی به دست آمده در حد متوسط است.

۹- نتیجه گیری:

- ❖ از نظر جنسیت بیشترین فراوانی ۶۷ نفر (۷۰ درصد) مرد و ۲۸ نفر (۳۰ درصد) زن میباشند.
- ❖ از نظر تأهل بیشترین فراوانی ۷۷ نفر (۸۱ درصد) متأهل و ۱۸ نفر (۱۹ درصد) مجرد میباشند.
- ❖ از نظر سن کمترین فراوانی ۱ نفر (۱/۱ درصد) مربوط به گروه کمتر از ۲۵ سال و بیشترین فراوانی ۴۱ نفر (۴۳/۲ درصد) مربوط به گروه ۳۶ تا ۴۵ میباشند.
- ❖ از نظر سطح تحصیلات بیشترین فراوانی ۶۷ نفر (۷۲ درصد) لیسانس و کمترین فراوانی ۱ نفر (۱،۱ درصد) مربوطه به دارندگان مدرک دیپلم می باشد.
- ❖ با توجه به آزمون آلفای کرونباخ متغیرها از پایایی بالایی برخوردار هستند.
- ❖ بیشترین میانگین ۳/۷۲ مربوط به مؤلفه (نگهداری و استفاده بهینه از تجهیزات و امکانات) و کمترین میانگین ۲/۴۵ (رعایت اخلاق اداری) است،